

# OBUA-Toolbox für Ombudspersonen an Berliner Forschungseinrichtungen

---

---

Simona Olivieri \*, Viktor Ullmann , Ege Hazer

OBUA-Ombudswesen@BUA  
Freie Universität Berlin

\*Corresponding author. E-Mail [simona.olivieri@fu-berlin.de](mailto:simona.olivieri@fu-berlin.de)



## **OBUA–Ombudswesen@BUA**

Dr. Simona Olivieri, [simona.olivieri@fu-berlin.de](mailto:simona.olivieri@fu-berlin.de)

Seminar für Semitistik und Arabistik,

Freie Universität Berlin

Fabeckstraße 23-25, 14195 Berlin

[www.fu-berlin.de/semiarab](http://www.fu-berlin.de/semiarab)

## **Erklärung zur Förderung**

Das Projekt OBUA–Ombudswesen@BUA wird von der Berlin University Alliance (BUA) für den Zeitraum 01.10.2021-30.11.2023 gefördert und im Rahmen des Objective 3: Advancing Research Quality and Value durchgeführt.

## **Zitieren als**

Olivieri, Simona, Viktor Ullmann, und Ege Hazer. *OBUA-Toolbox für Ombudspersonen an Berliner Forschungseinrichtungen*, 2023. <http://dx.doi.org/10.17169/refubium-40722>.

## **Die Toolbox auf Englisch**

Olivieri, Simona, Viktor Ullmann, und Ege Hazer. *OBUA-Toolbox for Ombudspersons at Berlin Research Institutions*, 2023. <http://dx.doi.org/10.17169/refubium-40721>.

September 2023



<http://dx.doi.org/10.17169/refubium-40722>

## Inhalt

Danksagung	1
Einleitung: Ombudspersonen, Ombudsarbeit, Ombudswissen	2
1 Grundsätze: Was bringt das Amt mit sich?	5
1.1 Ursprünge und gegenwärtiger Status von Ombudspersonen in der Wissenschaft	5
1.2 Was genau bin ich?	6
1.2.1 Verschiedene Arten von Ombudspersonen	6
1.2.2 Allgemeine Prinzipien der Ombudsarbeit	6
1.3 Worin besteht meine Arbeit?	7
1.3.1 Aufgaben von Ombudspersonen	7
1.3.2 Rollenkonflikte	8
1.4 Wofür bin ich nicht zuständig?	9
1.4.1 Untersuchungskommissionen	9
1.4.2 Antidiskriminierungsstellen	9
1.4.3 Psychologische Beratung	9
1.5 Wer kann sich an mich wenden?	10
1.6 Welche Regeln gelten in meiner Arbeit?	10
1.6.1 Lokale Satzungen	10
1.6.2 DFG-Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis	11
1.6.3 Europäischer Verhaltenskodex für Integrität in der Forschung	11
1.7 Zentrale Begriffe	12
2 Was brauche ich, um Ombudsperson zu sein?	14
2.1 Haltung und Positionierung	14
2.1.1 Diskretion und Vertraulichkeit	14
2.1.2 Empathie und professionelle Distanz	15
2.1.3 Zugänglichkeit	16
2.2 Kompetenzen	17
2.2.1 Beratung	17
2.2.2 Mediationsaspekte in der Ombudsarbeit	19

2.3 Expertise	21
2.3.1 Gute wissenschaftliche Praxis (GWP)	21
2.3.2 Institutionelles Wissen	22
3 Neu im Amt: Tipps für die ersten Schritte	24
3.1 Eine sichere Umgebung schaffen	24
3.1.1 Wie stelle ich Vertraulichkeit her?	24
3.1.2 Arbeit in unabhängigen und sicheren IT-Netzwerken	25
3.2 Unabhängige Strukturen etablieren	26
3.2.1 Meldesysteme und Interessenkonflikte	26
3.2.2 Handlungsrahmen für verschiedene Szenarien	28
3.3 Eine zugängliche Anlaufstelle bieten	29
3.3.1 Machen Sie sich bekannt	29
3.3.2 Räumliche Einrichtung	30
3.3.3 Zugängliche Kommunikation	31
3.4 Fairness und konstruktiven Wandel fördern	31
3.4.1 Institutionelle Ombudsstellen	31
3.4.2 Förderung einer Kultur der guten wissenschaftlichen Praxis	32
3.4.3 Kontakt zur Leitungsebene	33
4 Administrative Aspekte der Ombudstätigkeit: Von Terminvereinbarungen bis Datenschutz	34
4.1 Persönliche Treffen	34
4.2 Digitale Korrespondenz: E- Mail, Telefon und Videocalls	35
4.3 Was sollte ich zum Thema Datenschutz beachten?	36
4.3.1 Was ist vor dem Erstkontakt mit Ratsuchenden zu beachten?	36
4.3.2 Wann müssen Unterlagen zu Fällen gelöscht werden?	36
4.3.3 Wie Sorge ich für die Sicherheit der Daten?	37
4.3.4 Was tue ich, wenn die Sicherheit der Daten verletzt wurde?	38
5 Institutionelle Infrastruktur: Wie unterstützt mich meine Einrichtung?	39
5.1 Satzungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis	39
5.2 Anlaufstellen für gute wissenschaftliche Praxis	40
5.2.1 Kurse und Trainings zu guter wissenschaftlicher Praxis	41
5.3 Juristische Beratung	42

5.4 Datenschutzbeauftragte	43
5.5 Forschungsdatenmanagement	44
5.5.1 Open Access Services	44
5.6 IT-Support	45
5.7 Ethikkommissionen	46
5.8 Anti-Diskriminierung	47
5.8.1 Diversität	48
5.8.2 Geschlechtsbezogene Diskriminierung und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	48
5.9 Konfliktmanagement in Betreuungsverhältnissen während der Promotion	50
5.10 Mental Health Services	51
6 Netzwerke: Welche Angebote gibt es jenseits meiner Einrichtung?	54
6.1 Berlin	54
6.2 Deutschland	54
6.3 Europa	55
6.4 Global	55
7 Ein institutionelles Gedächtnis aufbauen	58
7.1 Persönliches Notizbuch für mein institutionelles Gedächtnis: Eine offene Fläche für meine Gedanken	59
7.2 Checkliste: Kenne ich mich aus mit...?	66
Literaturverzeichnis	67
Appendix I: Weiterführende Literatur zu relevanten Themen	69
Appendix II: Hintergrundinformationen zum Datenschutz in der Ombudsarbeit	82



## Danksagung

Diese Toolbox ist das Ergebnis einer intensiven Reise, auf der uns verschiedene Menschen begleitet haben.

Zuallererst möchten die Autor\*innen den Teilnehmer\*innen an den OBUA-Aktivitäten für ihre aktiven Beiträge danken. Mit ihren Erfahrungen, Ideen, Bedenken und Rückmeldungen haben sie die Diskussionen immens bereichert und uns auf unserem Weg unterstützt. Ohne sie wäre unsere Forschung nicht möglich gewesen. Auch den Trainer\*innen und Sprecher\*innen auf unseren Events danken wir dafür, dass sie ihr Wissen und ihre Perspektiven mit uns geteilt haben.

Ebenso möchten wir uns bei den Expert\*innen, Kolleg\*innen und Freund\*innen bedanken, die uns bei unserer Forschung und unseren Aktivitäten mit wertvollem Input und Feedback unterstützt haben, nicht zuletzt zu den ersten Entwürfen dieser Toolbox. Unser herzlicher Dank geht vor allem an Felicitas Heßelmann, Hjördis Czesnick, Fanny Oehme und Helga Nolte.

Das Projekt OBUA-Ombudswesen@BUA wird von der Berlin University Alliance (BUA) gefördert und im Rahmen des Objective 3: Advancing Research Quality and Value durchgeführt. Wir bedanken uns bei den Mitgliedern des Objective 3 der BUA, besonders bei Nele Hofmann, für ihre Unterstützung und Betreuung.

Abschließend gilt unser Dank unseren Kolleg\*innen und Freund\*innen am Seminar für Semitistik und Arabistik der Freien Universität Berlin für ihre durchgängige Unterstützung, im Speziellen Shabo Talay, Merlin Reichel und Anna-Simona Barbara Üzel.

## Einleitung: Ombudspersonen, Ombudsarbeit, Ombudswissen

Die Geschichte der Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis in Deutschland begann in den späten 1990er Jahren mit der Einrichtung eines nationalen Gremiums durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Zunächst bekannt als DFG Ombudsman,<sup>1</sup> wurde das von der DFG eingesetzte Gremium 2010 umbenannt in Ombudsman für die Wissenschaft und 2023 in Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland. In diesen 25 Jahren spielte es eine Schlüsselrolle bei der „Beratung und Unterstützung in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und ihrer Verletzung durch wissenschaftliche Unredlichkeit.“<sup>2</sup>

Mittlerweile haben deutsche Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen auch auf lokaler Ebene den Aufbau strukturierter Ombudssysteme vorangetrieben. Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis sind im Hochschulbereich sowohl für die vertrauliche Beratung von Mitgliedern ihrer Einrichtung zu Fragen der guten wissenschaftlichen Praxis und Forschungsintegrität als auch für die Bearbeitung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens verantwortlich.<sup>3</sup>

Das Spektrum der damit verbundenen Aufgaben ist bereits von vornherein sehr breit. Hinzu kommt, dass neue Entwicklungen und Herausforderungen in Forschungskultur und -gemeinschaft auch zu neuen Entwicklungen und Herausforderungen im Verantwortungsbereich der Ombudspersonen führen. Die Ombudsarbeit kann dadurch so komplex werden, dass die Tätigkeit mehr erfordert als ein akademischer Hintergrund allein mit sich bringt. Ombudspersonen brauchen Unterstützung.

Der Bedarf an Unterstützung spiegelt sich in den Ergebnissen des Projekts Ombudsmodelle@BUA (2020), geleitet von Simona Olivieri und gefördert von der Berlin University Alliance, wider.<sup>4</sup> Diese Ergebnisse führten zu einer Reflektion der Rolle von Ombudspersonen und ihres Platzes in der Forschungsgemeinschaft, aber auch der Schlüsselrolle, die sie – mit

---

<sup>1</sup> Empfehlung 16 der Kommission Selbstkontrolle in der Wissenschaft. Siehe Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*, 1998.

<sup>2</sup> [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/gwp/ombudsman/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/ombudsman/index.html)

<sup>3</sup> Eine Beschreibung der wesentlichen Funktionen von Ombudspersonen im Deutschen akademischen Kontext findet sich in Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 12–13.

<sup>4</sup> Olivieri, „Ombuds-Modelle@BUA: Internal Final Report“. Ähnliche Befunde in Beier und Nolte, „Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Arbeit von Ombudspersonen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland. Ergebnisse einer explorativen Umfrage“.



angemessener Unterstützung – einnehmen könnten. Auf dieser Prämisse wurde 2021 das Projekt OBUA –Ombudswesen@BUA von Simona Olivieri entwickelt. Gefördert von der Berlin University Alliance und angesiedelt am Seminar für Semiotik und Arabistik der Freien Universität Berlin lief das Projekt von Oktober 2021 bis November 2023. Ziel war die Erforschung der Bedürfnisse und des Status quo des Ombudssystems in der Berliner Forschungslandschaft sowie die aktive Unterstützung, z. B. in Form von Trainings- und Netzwerkaktivitäten, in Reaktion auf die identifizierten Bedarfe.

Die Ergebnisse dieser Forschung, das während der Aktivitäten gesammelte Wissen und, noch wichtiger, die Beiträge der Teilnehmer\*innen an unseren Aktivitäten, sind nun in dieser Toolbox gesammelt, die sich an Sie, die Ombudspersonen an Berliner Forschungseinrichtungen, richtet.

Es war unsere Kollegin Felicitas Heßelmann, die uns auf die Idee dieser „praktischen Informationssammlung“ brachte. Auf den nächsten Seiten werden Sie feststellen, dass wir ihre inspirierende Anregung in die Tat umgesetzt haben. Die Abschnitte dieses Dokuments liefern einen Katalog des praktischen Wissens über verschiedene Aspekte der Ombudsarbeit, beginnend mit Ihrer Rolle und Ihren Aufgaben als Ombudsperson bis zu praxisorientierteren und technischeren Aspekten, etwa der Büروفührung und dem Datenschutz. Am Ende finden Sie einige Listen hilfreicher Ressourcen, von Anlaufstellen und Netzwerken, die Sie unterstützen können, bis zu weiterführender Literatur, die Ihnen ein tieferes Verständnis der Themen vermitteln kann, die Ihnen möglicherweise begegnen werden.

Die Toolbox ist nicht dazu gedacht, offizielle Richtlinien oder Regelungen zu vermitteln; vielmehr zielt sie darauf ab, Ihnen in Ihrer alltäglichen Arbeit mit praktischen Tipps zur Seite zu stehen. Wir hoffen, dass sie so eine nützliche Referenz für aktive Ombudspersonen, und auch eine Starthilfe für neue Ombudspersonen, werden kann.

An dieser Stelle möchten wir Sie noch auf einen weiteren wichtigen Aspekt hinsichtlich der Amtsübergabe zwischen zwei Ombudspersonen hinweisen. Der Neueinstieg ins Amt kann schwierig sein: Sie finden sich in einem Tätigkeitsfeld wieder, das Ihnen möglicherweise völlig neu ist und in dem Sie gänzlich unbekannte Werkzeuge und Expertisen benötigen.

Für einige Szenarien haben wir in dieser Toolbox Hinweise und Empfehlungen gesammelt. In vielen Situationen wird es jedoch keine allgemein anwendbare Lösung oder Prozedur geben. Der Aufbau spezialisierter Expertise über viele Themen im Bereich Ihrer Ombudsarbeit wird daher das Ergebnis

Ihres eigenen Learning-by-doing sein. Mit jeder neuen Anfrage und mit jedem neuen Fall werden Sie aus den Erfahrungen Ihrer aktiven Ombudsarbeit lernen.

Sobald Ihre Amtszeit als Ombudsperson vorbei ist, wird das Wissen darüber, wie Sie Ihre Arbeit angegangen sind, gemeinsam mit Ihnen verschwinden. Das unersetzliche institutionelle Wissen und Gedächtnis, das Sie aufgebaut haben, wird undokumentiert bleiben. Gerade dieses interne Erfahrungswissen aus erster Hand ist jedoch eine unglaubliche Ressource. Nicht nur wird Ihnen selbst die Dokumentation der Strategien, Hinweise und Prozesse, die Sie im Laufe Ihrer Arbeit entwickeln, bei der Bearbeitung von Folgefällen und -anfragen helfen; auch für Ihre aktuellen und nachfolgenden Kolleg\*innen im Ombudsamt wird es von unschätzbarem Wert sein, aus Ihren Erfahrungen zu lernen.

Aus diesem Grund empfehlen wir Ihnen, während Ihrer Amtszeit im Detail alle Informationen über Richtlinien, Arbeitsumfelder, interne Prozesse, hilfreiche Kontaktpersonen und alles, was Ihnen sonst relevant scheint, aufzuschreiben. Ihre Leitfrage dabei könnte lauten: „Hätte mir diese Information geholfen, als ich das erste Mal in dieser Situation war?“. Ihre Kolleg\*innen, und künftige Ombudspersonen, werden sicher dankbar aus Ihren Erfahrungen lernen.

Das Dokumentieren und Ordnen des institutionellen Wissens für andere wird nur wenig Zeit und Aufwand kosten, vor allem, da Sie sich im Sinne der [Vertraulichkeit](#) ohnehin auf abstrakte Notizen beschränken müssen. Im Gegenzug eröffnet es aber ein Spektrum von Möglichkeiten: Die Weitergabe Ihres Wissens, die Verbesserung von Kollaborationen und Arbeitsabläufen, die Arbeitserleichterung für Sie und Ihre\*n Nachfolger\*in und die Unterstützung Ihrer Einrichtung bei der Beobachtung und Evaluation lokaler Strategien.

Um Ihnen dabei zu helfen, haben wir eine [Vorlage](#) entworfen, die Sie am Ende dieser Toolbox finden.

# 1 Grundsätze: Was bringt das Amt mit sich?

## 1.1 Ursprünge und gegenwärtiger Status von Ombudspersonen in der Wissenschaft

Der Begriff Ombudsperson geht auf das schwedische Wort für Vermittler („*Ombudsman*“) zurück. Er wird in verschiedenen Varianten verwendet, etwa „Ombudsperson“, „Ombudsmann“ oder „Ombud“, und wurde nach der Einrichtung der ersten modernen Ombudsstelle in Schweden im Jahre 1809 international gebräuchlich.<sup>5</sup> Das Konzept wurde seitdem nach und nach in diversen privaten wie öffentlichen Institutionen integriert, wo Ombudspersonen mit unterschiedlichen Aufgabenprofilen tätig sind.

Nach der Veröffentlichung der **Denkschrift zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis** durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)<sup>6</sup> im Jahr 1998 wurde die Einrichtung von Ombudsstellen auch an deutschen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen üblicher.<sup>7</sup> Die Empfehlung 5 der Denkschrift in der erneuerten Ausgabe von 2013 befasst sich ausschließlich mit Ombudspersonen und ihrer Rolle bei der Sicherung und Förderung guter wissenschaftlicher Praxis.<sup>8</sup>

Die 2019 veröffentlichten **Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis** (im Folgenden: DFG-Kodex) führen das Thema genauer aus: Leitlinie 6 gibt vor, dass jede Hochschule und außerhochschulische Forschungseinrichtung mindestens eine Ombudsperson und eine Stellvertretung benötigt. Ombudspersonen sollen als neutrale und qualifizierte Ansprechpersonen fungieren, die innerhalb ihrer Einrichtung bekannt sind.<sup>9</sup> Einige Eckpunkte zu ihren Funktionen sind bereits im DFG-Kodex beschrieben: Ombudspersonen dürfen nicht Mitglieder von Leitungsgremien sein, sie dürfen für maximal zwei Amtszeiten tätig sein und müssen von ihrer Einrichtung „die erforderliche inhaltliche Unterstützung und Akzeptanz bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben“<sup>10</sup> erhalten. Die genauere Rolle der Ombudspersonen in den

---

<sup>5</sup> Dolan und Bennett, „What Is an Ombudsperson?“, 373.

<sup>6</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*, 1998.

<sup>7</sup> Czesnick, „Die Professionalisierung des Ombudswesens zur Stärkung einer Kultur wissenschaftlicher Integrität“.

<sup>8</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*, 2013, 19.

<sup>9</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 12–13.

<sup>10</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, 13.

einzelnen Einrichtungen sowie Details zu ihrer Ernennung und Amtszeit werden in den **Satzungen** der Einrichtungen geregelt.

## 1.2 Was genau bin ich?

### 1.2.1 Verschiedene Arten von Ombudspersonen

Ganz allgemein gesprochen dient „Ombudsperson“ als Oberbegriff für Beschwerdestellen, die für die **Beratung in spezifischen Fragen** sowie für die **Annahme von Beschwerden** zuständig sind.<sup>11</sup> Es gibt Ombudspersonen nicht nur im akademischen Bereich, sondern auch andere Arten von Ombudspersonen in privaten ebenso wie in öffentlichen Einrichtungen. Selbst innerhalb einzelner Forschungseinrichtungen kann es verschiedene Arten geben: Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis sind nicht immer die einzigen Ombudspersonen in akademischen Einrichtungen. Auch begrifflich gibt es z. T. Unterschiede, verschiedene Einrichtungen verwenden verschiedene Bezeichnungen für ihre Ombudspersonen (z. B. ist „Vertrauensperson“ mancherorts weiterhin ein gebräuchlicher Begriff).

Ihre Rolle als **Ombudsperson für gute wissenschaftliche Praxis** bringt ein sehr spezifisches Aufgabenprofil mit sich, das Sie von anderen Arten von Ombudspersonen unterscheidet. Während Sie durchaus vermittelnd tätig sind, liegt der Schwerpunkt Ihrer Arbeit auf der Beratung von Mitgliedern Ihrer Einrichtung zu Themen der guten wissenschaftlichen Praxis sowie auf der Auseinandersetzung mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens. An einigen Einrichtungen unterstützen [institutionelle Ombudsstellen](#) Sie bei diesen Aufgaben. Zusätzlich zu Ihnen und anderen lokalen Ombudspersonen fungiert in Deutschland das von der DFG eingesetzte [Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität](#) (bis 2023 Ombudsman für die Wissenschaft) als überregionale Anlaufstelle, die von allen im deutschen Wissenschaftssystem tätigen Wissenschaftler\*innen mit Anfragen und Fällen kontaktiert werden kann.

### 1.2.2 Allgemeine Prinzipien der Ombudsarbeit<sup>12</sup>

Es gibt drei allgemeine Prinzipien, die in Ihrer Arbeit als Ombudsperson grundsätzlich zu beachten sind: Vertraulichkeit, Unparteilichkeit und Unabhängigkeit. Diese Prinzipien sind notwendig, um einen **geschützten Raum** zu schaffen, in dem Hochschulmitglieder ermutigt werden, ihre Fragen und

---

<sup>11</sup> Dolan und Bennett, „What Is an Ombudsperson?“, 374–76.

<sup>12</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 12–13.

Bedenken zu äußern. In [Abschnitt 2.1](#) werden diese Aspekte noch einmal ausführlicher erläutert.

Das erste Prinzip ist die **Vertraulichkeit**. Alle Inhalte, die Ratsuchende an Sie herantragen, verbleiben bei Ihnen. Wenn Sie die Meinung von Kolleg\*innen und/oder Expert\*innen einholen möchten, sollte dies in anonymisierter Form und mit vorherigem Einverständnis der ratsuchenden Person geschehen. Weitere Empfehlungen hierzu finden Sie in [Abschnitt 2.1.1](#) weiter unten.

Daneben gilt der Grundsatz der **Unparteilichkeit**. Ihr Feedback, Ihr Rat und Ihre Unterstützung sollten stets unvoreingenommen erfolgen. Wenn Sie in einer Angelegenheit einen [Interessenkonflikt](#) feststellen, sollten Sie sie an eine andere Ombudsperson weiterleiten.

Damit verwandt ist schließlich das Prinzip der **Unabhängigkeit**. Ihre Einrichtung und deren Gremien sind in Ombudsangelegenheiten nicht weisungsbefugt.

## 1.3 Worin besteht meine Arbeit?

### 1.3.1 Aufgaben von Ombudspersonen

Eine Ihrer wesentlichen Aufgaben ist die **Beratung** von Mitgliedern Ihrer Einrichtung, die Fragen zu Themen guter wissenschaftlicher Praxis haben. Darüber hinaus befassen Sie sich mit **Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens und daraus hervorgehenden Konflikten**. Solche Fälle können ein breites Spektrum von Themen betreffen, z. B. Autorschaft, Datenmanagement (v.a. die Nutzung von und den Zugang zu Forschungsdaten), die angemessene Nutzung von Quellen sowie ethische Dilemmata. Hierbei geht es nicht darum, Urteile zu fällen, sondern zu einer „lösungsorientierten Konfliktvermittlung“<sup>13</sup> beizutragen. Dies kann dadurch erreicht werden, dass Sie die betroffenen Parteien miteinander ins Gespräch bringen, um **Konflikte zu entschärfen**, bevor sie eskalieren.

Sofern sich ein Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten oder auf einen Verstoß gegen die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis bestätigt, müssen Sie den Fall an die jeweilige Untersuchungskommission innerhalb ihrer Einrichtung weiterleiten. Ausführlichere Informationen zur Identifikation von Fällen, die weitergeleitet werden müssen, finden Sie in der [Satzung für gute wissenschaftliche Praxis](#) Ihrer Einrichtung.

---

<sup>13</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, 13.

Neben diesen Tätigkeiten gehören auch einige **administrative** Aufgaben zu Ihrer Arbeit als Ombudsperson, etwa die Annahme und Archivierung von Anfragen. Praktische Tipps zu diesen Aspekten finden Sie in [Abschnitt 4](#) dieser Toolbox.

### 1.3.2 Rollenkonflikte

Auch nachdem Sie zur Ombudsperson ernannt werden, bleiben Ihre **weiteren Rollen** an der Universität bestehen: Für Ihre Kolleg\*innen bleiben Sie weiterhin Mitforscher\*in, Arbeitskolleg\*in oder Freund\*in; Studierende werden Sie immer noch als Lehrende\*n oder Gutachter\*in betrachten. Im Idealfall sollte sich Ihre Rolle als Ombudsperson nicht mit diesen Rollen überschneiden. Es ist jedoch völlig normal und erwartbar, dass das während Ihrer Amtszeit immer wieder zur Herausforderung werden kann. Hier kann Transparenz in der Kommunikation über die Grenzen und Verantwortlichkeiten jeder Ihrer Rollen sehr hilfreich sein.

Sofern allerdings aufgrund persönlicher Beziehungen zwischen Ihnen und einer der betroffenen Parteien ein **Interessenkonflikt** bestehen, sollte der Fall unbedingt von einer anderen Ombudsperson übernommen werden.<sup>14</sup> Weitere Informationen zu Interessenkonflikten finden Sie in [Abschnitt 3.2.1](#) dieser Toolbox.

Darüber hinaus gibt es unterschiedliche und oft widersprüchliche **Erwartungen**, die an Ombudspersonen gerichtet werden. Dies gilt auch für Ihre eigenen Erwartungen an Ihre Rolle. Sie und andere sehen Ihre Rolle möglicherweise als Vermittler\*in, Richter\*in, Beichtstuhl, Anwält\*in, Verhandlungsführer\*in, Therapeut\*in oder Expert\*in für gute wissenschaftliche Praxis – idealerweise alles in einer Person.<sup>15</sup> Es liegt auf der Hand, dass es unmöglich ist, diese verschiedenen Erwartungen ständig miteinander in Einklang zu bringen. Daher ist es wichtig, bereits zu Beginn eines Ombudsverfahrens klarzumachen, was Sie tatsächlich leisten und erreichen können. So können Enttäuschungen auf allen Seiten vermieden werden. Wir hoffen, dass diese Toolbox Ihnen hilft, sich Klarheit über die Grenzen und den Rahmen Ihrer Ombudsarbeit zu verschaffen.

---

<sup>14</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, 13.

<sup>15</sup> Steinhauer, „Der Ombudsman als Reputationspolizei?“

## 1.4 Wofür bin ich nicht zuständig?

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Anlaufstellen, an die Sie sich wenden können (und sollten), wenn eine Anfrage über die oben beschriebenen Aufgaben hinausgeht.

### 1.4.1 Untersuchungskommissionen

Bei Vorwürfen **wissenschaftlichen Fehlverhaltens** sind Sie lediglich für eine Vorprüfung der Vorwürfe zuständig. Sobald Sie die Vorwürfe für begründet halten, müssen Sie die Fälle in der Regel an die Untersuchungskommission Ihrer Einrichtung weiterleiten. Wie die Untersuchungskommission strukturiert ist und wie sie arbeitet, unterscheidet sich von Einrichtung zu Einrichtung. Über das genaue Verfahren sollten Sie sich in der [Satzung für gute wissenschaftliche Praxis](#) Ihrer Einrichtung informieren.

### 1.4.2 Antidiskriminierungsstellen

Möglicherweise werden Sie Anfragen erreichen, in denen **Diskriminierung** eine Rolle spielt. Dies kann insbesondere bei Fällen von Machtmissbrauch vorkommen. Für solche Anfragen sollten sich Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle ihrer Einrichtung wenden, die fachliche Beratung und Unterstützung für Personen anbietet, die sich aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Nationalität, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Herkunft oder anderer Faktoren diskriminiert fühlen.

Auch wenn Sie der Meinung sind, dass in einem Fall Diskriminierung nicht der einzige, sondern einer von mehreren Gründen ist, sollten Sie erwägen, diese Stellen **einzubeziehen** und um Rat zu bitten. Eine Liste dieser Stellen finden Sie in [Abschnitt 5.8](#) in dieser Toolbox.

### 1.4.3 Psychologische Beratung

Bedenken Sie, dass Erfahrungen von Fehlverhalten oder Machtmissbrauch häufig Stress, Ängste und sogar Traumata auslösen können. Vielen Ratsuchenden hilft es bereits, von Ihnen gehört und gesehen zu werden. Dennoch ist Ihre Rolle nicht die einer\*s Therapeut\*in, ganz besonders nicht in Fällen, in denen die **psychische Gesundheit** gefährdet ist. Für solche Fälle bieten Einrichtungen in der Regel Erstberatungen mit spezialisierten Therapeut\*innen an. Diese Anlaufstellen sind für gewöhnlich in Angebote für Mitarbeiter\*innen und Studierende unterteilt. Kontaktinformationen finden Sie weiter in [Abschnitt 5.10](#) in dieser Toolbox.

## 1.5 Wer kann sich an mich wenden?

Grundsätzlich steht Ihr Angebot **allen Mitgliedern ihrer Einrichtung**, bzw. in manchen Fällen allen Mitgliedern Ihres Fachbereichs oder Ihrer Fakultät, zur Verfügung, von Studierenden bis zu Professor\*innen. Lediglich bei „Besorgnis der Befangenheit“<sup>16</sup> sollten Sie einen Fall nicht annehmen, sondern die Person an eine andere Ombudsperson verweisen. Näheres zum Thema Interessenkonflikte finden Sie in [Abschnitt 3.2.1](#). Falls Sie sich selbst beraten lassen möchten oder die einzige Ombudsperson an Ihrer Einrichtung sind, können Sie auch an das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland verweisen.

Besonders komplexe Situationen können entstehen, wenn eine Angelegenheit **mehrere Einrichtungen** betrifft oder wenn eine der beteiligten Parteien mehreren Einrichtungen angehört (z. B. bei Autorschaftskonflikten oder bei Beteiligung von Gastwissenschaftler\*innen). In solchen Fällen ist oftmals Recherche und Kooperation erforderlich, um festzustellen, welche Satzung anwendbar ist. Idealerweise sollten die lokalen Satzungen allerdings ihren eigenen Geltungsbereich klar definieren und Informationen über ihre Anwendbarkeit in einem spezifischen Fall bereitstellen. Auch in solchen Fällen kann das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland zur vertraulichen Beratung herangezogen werden.

## 1.6 Welche Regeln gelten in meiner Arbeit?

Die verbindlichen Referenzdokumente für Ombudspersonen sind in erster Linie die Satzungen ihrer eigenen Einrichtungen, in denen notwendigerweise die Erfordernisse des DFG-Kodex umgesetzt sind. Außerdem gilt der Europäische Verhaltenskodex für Integrität in der Forschung<sup>17</sup> als das bindende Dokument für EU-geförderte Projekte.<sup>18</sup>

### 1.6.1 Lokale Satzungen

Die jeweilige Satzung für gute wissenschaftliche Praxis Ihrer eigenen Einrichtung ist das **rechtlich bindende Dokument**, das alle Bedingungen Ihrer Arbeit regelt, etwa die Autorität, über die Sie verfügen, oder die Dauer Ihrer Amtszeit. Der DFG-Kodex legt fest: „Alle Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen setzen sowohl Ebene eins als

---

<sup>16</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 13.

<sup>17</sup> ALLEA - All European Academies, *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition 2023*.

<sup>18</sup> <https://allea.org/code-of-conduct/>. Abgerufen am 17. August 2023.



auch Ebene zwei der Leitlinien 1 bis 19 des Kodex der DFG ‚Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis‘ – je nach Organisationsform der Einrichtung – rechtsverbindlich um, um Fördermittel durch die DFG erhalten zu können. Einrichtungen, die die Leitlinien nicht umsetzen, erhalten keine Fördermittel“.<sup>19</sup>

Die hieraus resultierenden Satzungen enthalten in der Regel Passagen über die Ernennung und die Aufgaben von Ombudspersonen. Darüber hinaus sollen die Satzungen Definitionen von guter wissenschaftlicher Praxis und wissenschaftlichem Fehlverhalten sowie Anweisungen für den Umgang mit Letzterem enthalten. Da diese Regelungen von Institution zu Institution variieren, ist es ratsam, dass Sie sich mit ihnen vertraut machen und sie regelmäßig [konsultieren](#).

### 1.6.2 DFG-Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Die Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der DFG wurden erstmals 1998 als Denkschrift veröffentlicht und 2013 aktualisiert. Die [Denkschrift](#) und vor allem der [DFG-Kodex](#) von 2019 sind seither die **Referenzdokumente** in der deutschen Forschungslandschaft in Fragen der wissenschaftlichen Integrität.<sup>20</sup>

Leitlinie 6 des Kodexes<sup>21</sup> legt fest, dass Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen jeweils über eine unabhängige Ombudsperson verfügen müssen, die in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis konsultiert und bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten angerufen werden kann. Weiter heißt es, dass die Einrichtung dafür Sorge zu tragen hat, dass die Ombudsperson innerhalb der Einrichtung bekannt ist.

### 1.6.3 Europäischer Verhaltenskodex für Integrität in der Forschung

Der [Europäische Verhaltenskodex für Integrität in der Forschung](#) von ALLEA („All European Academies“) liegt jetzt in einer überarbeiteten Ausgabe vor, die 2023 veröffentlicht wurde.<sup>22</sup> Der Kodex ist ursprünglich in englischer Sprache veröffentlicht aber die Ausgabe 2017<sup>23</sup> ist in alle EU-Amtssprachen übersetzt. 2023 wurde eine aktualisierte englische Fassung veröffentlicht. Er gibt den **Rahmen** für die Selbstregulierung in europäischen Forschungseinrichtungen

---

<sup>19</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 27.

<sup>20</sup> „Gute wissenschaftliche Praxis.“ [www.dfg.de](http://www.dfg.de). Abgerufen am 15. August 2023. [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/gwp/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/index.html).

<sup>21</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 12–13.

<sup>22</sup> ALLEA - All European Academies, *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition 2023*.

<sup>23</sup> ALLEA - All European Academies, *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition*.

vor und ist von der Europäischen Kommission offiziell als Referenzdokument für wissenschaftliche Integrität für EU-geförderte Projekte anerkannt.<sup>24</sup> Besonders die dort aufgeführten allgemeinen Definitionen, z. B. von guter wissenschaftlicher Praxis und wissenschaftlichem Fehlverhalten, sind für Ihre Arbeit von Interesse.

## 1.7 Zentrale Begriffe

Drei zentrale Begriffe bilden das Rückgrat ihrer Arbeit: Gute wissenschaftliche Praxis, fragwürdige Forschungspraktiken und wissenschaftliches Fehlverhalten. Aus verschiedenen Gründen sind die genauen Definitionen dieser Begriffe Gegenstand fortlaufender Debatten, mit Ausnahme des wissenschaftlichen Fehlverhaltens, das am eindeutigsten Fälle von FFP (Fabrikation, Fälschung und Plagiat) zusammenfasst. Das Konzept der guten wissenschaftlichen Praxis hingegen beschreibt einen Verhaltenskodex. Es beinhaltet sowohl eine berufliche und ethische Haltung als auch die Kernprinzipien der Integrität, Transparenz und des Einhaltens von Standards, die jederzeit und auf allen Ebenen gelten. Im Folgenden finden Sie einige Empfehlungen zum näheren Verständnis dieser Begriffe. Die genauen und für Ihre Arbeit verbindlichen Definitionen können Sie den [Satzungen für gute wissenschaftliche Praxis](#) Ihrer eigenen Institution entnehmen.

Auch wenn **gute wissenschaftliche Praxis** oft als die Abwesenheit von Fehlverhalten oder fragwürdigen Forschungspraktiken verstanden wird, umfasst das Konzept tatsächlich weit mehr. Grundsätzlich können die Standards guter wissenschaftlicher Praxis als Teile des „Systems zur Selbstkontrolle und Selbstverpflichtung“,<sup>25</sup> in kollektiver Verantwortung der Wissenschaftler\*innen, verstanden werden.

Die ethischen Prinzipien, die dieser Selbstkontrolle zugrunde liegen, sind im Europäischen Verhaltenskodex für Integrität in der Forschung der ALLEA definiert als: Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Respekt und Rechenschaftspflicht.<sup>26</sup> In der Forschungspraxis sind damit Standards gemeint, die **Transparenz** (der Methodologie), **Nachvollziehbarkeit** (des Forschungsprozesses) und **Reproduzierbarkeit** (der Ergebnisse) sicherstellen, stets in Abhängigkeit von den methodischen Anforderungen der jeweiligen Disziplin.

---

<sup>24</sup> <https://allea.org/code-of-conduct/>. Abgerufen am 17. August 2023.

<sup>25</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 4.

<sup>26</sup> ALLEA - All European Academies, *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition 2023*, 5.

Da diese Fragen eng mit dem Zugang zu Forschungsdaten verbunden sind, sind die Debatten über gute wissenschaftliche Praxis gewissermaßen benachbart mit dem Themenfeld **Open Science**. Dies betrifft nicht nur die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen (Open Access), sondern auch der zugrundeliegenden Daten, z. B. durch die Verpflichtung auf die sog. „FAIR-Prinzipien“.<sup>27</sup>

Diesen Standards guter wissenschaftlicher Praxis entgegen steht das Konzept des **wissenschaftlichen Fehlverhaltens**, das meist eindeutig definiert ist als **Fabrikation** (Erfinden von Daten), **Fälschung** (Manipulation von Daten zur Unterstützung der Argumentation) oder **Plagiat** (Übernahme von Inhalten ohne korrekte Quellenangabe). Fehlverhalten in der Forschung hat rechtliche Konsequenzen und führt zu Sanktionen innerhalb der Einrichtung. Jeder Nachweis von FFP muss daher direkt an die zuständige Kommission weitergeleitet werden.

**Fragwürdige Forschungspraktiken** wiederum stellen ein sehr breites Spektrum von Verhalten dar, die Fragen in Bezug auf wissenschaftliche Integrität aufwerfen. Dies umfasst z. B. fehlerhaftes Zitieren, das Auslassen relevanter Forschungsdaten oder das Versäumen, den Forschungsprozess aufzuzeichnen. Der noch relativ junge Sammelbegriff (in der englischsprachigen Debatte meist „*Questionable Research Practices*“, kurz: QRPs) soll Forschungsverhalten beschreiben, die nicht per se als Fehlverhalten kategorisiert werden können, aber dennoch gegen die Standards guter wissenschaftlicher Praxis verstoßen.

In manchen Fällen können solche QRPs durch Ihre **Intervention** als Ombudsperson noch „korrigiert“ werden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie mit solchen Verhalten umgehen sollen, konsultieren Sie die [Satzungen Ihrer Einrichtung](#) oder Ihre [Untersuchungskommission](#). Zusätzlich dazu können Sie sich mit entsprechenden Fragen auch an das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland wenden.

---

<sup>27</sup> Das Akronym FAIR steht für „*Findability*“ (Auffindbarkeit), „*Accessibility*“ (Zugänglichkeit), „*Interoperability*“ (Anwendbarkeit in kooperativen Kontexten) und „*Reuse of digital assets*“ (Wiederverwendung digitaler Bestände). Die 2016 gegründete akademische Netzwerkinitiative GO FAIR setzt sich anhand dieser Prinzipien für offenen Zugang zu Forschungsdaten ein. <https://www.go-fair.org/fair-principles/>. Abgerufen am 4. Mai 2023.

## 2 Was brauche ich, um Ombudsperson zu sein?

Vermutlich sind Sie Ombudsperson geworden, weil Ihre Institution Sie gebeten hat, das Amt zu übernehmen. In der Regel sind Sie gewählt oder beauftragt worden und haben sich nicht selbst auf das Amt beworben. Es gibt diverse Kompetenzen, Haltungen und Expertisen, die für die Ombudsarbeit erforderlich oder zumindest wünschenswert sind. Ihr Aufgabengebiet als Ombudsperson ist äußerst breit und umfasst viele verschiedene Aktivitäten und Themen. Wenn Sie sich davon zunächst überfordert fühlen, ist das völlig normal. Die folgenden Abschnitte enthalten sowohl allgemeine Grundlagen als auch Links zu weiterführenden Materialien, die Ihnen dabei helfen können, bestimmte Kompetenzen zu vertiefen.

### 2.1 Haltung und Positionierung

#### 2.1.1 Diskretion und Vertraulichkeit

**Vertraulichkeit** ist ein unverzichtbarer Grundsatz der Ombudsarbeit. Sie dürfen grundsätzlich nicht offen und namentlich über Ihre Fälle sprechen, da dies aufgrund der oftmals sensiblen Natur der Anliegen massive Folgen für die involvierten Personen nach sich ziehen kann.

Auch, wenn Sie selbst **kollegiale Beratung** benötigen, bleibt Vertraulichkeit eines der obersten Gebote Ihrer Ombudsarbeit. Es ist allerdings möglich, einen Fall in anonymisierter Form mit anderen Ombudspersonen zu besprechen. Grundsätzlich ist es empfehlenswert, dass Sie hierfür vorab das **Einverständnis der ratsuchenden Person** einholen und diese darüber aufklären, mit wem oder mit welcher Stelle Sie welche Aspekte und Details der Anfrage besprechen möchten. Wenn die Satzung für gute wissenschaftliche Praxis Ihrer Einrichtung den offenen Austausch unter Kolleg\*innen ausdrücklich und ohne Vorbehalt erlaubt, erübrigt sich diese Einverständniseinholung.

Achten Sie bei der Besprechung von Anfragen und Fällen mit Kolleg\*innen oder externen Ansprechpersonen stets darauf, dass sie keine Informationen weitergeben, die Rückschlüsse auf die Identität der involvierten Personen zulassen. Die Besprechung in Form eines **abstrahierten Falles** ist dafür grundsätzlich empfehlenswert. Gerade, wenn Sie mit Angehörigen Ihrer eigenen Einrichtung sprechen, sollten Sie bedenken, dass Eckdaten wie die Fachrichtung oder die Position einer Person in Kombination miteinander zu ihrer Identifikation führen könnten. Wägen Sie daher genau ab, welche Informationen für das Verständnis des Anliegens zwingend notwendig sind und welche Details die Anonymität der ratsuchenden Person gefährden. Als streng vertrauliche

externe Anlaufstelle empfiehlt sich etwa das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland.

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit bleibt auch **nach dem Ende Ihrer Amtszeit** als Ombudsperson bestehen. Für die Übergabe Ihres Amts an Ihre\*n Nachfolger\*in bedeutet dies, dass Sie Ihre Notizen und Informationen nur in anonymisierter Form weitergeben dürfen, sofern Ihre Satzung keine offene Weitergabe erlaubt.

### 2.1.2 Empathie und professionelle Distanz<sup>28</sup>

Es kann vorkommen, dass sich Ratsuchende mit Schilderungen an Sie wenden, die sehr belastend sind. In diesen Fällen ist es möglicherweise schwer, sich in die Lage Ihres Gegenübers hineinzuversetzen und dennoch die notwendige **professionelle Distanz** zu wahren. Auch in derartigen Situationen kann es die Beratung allerdings erleichtern, wenn Sie versuchen, eine **empathische Haltung** gegenüber allen Beteiligten einzunehmen, um Ihre Unparteilichkeit zu unterstreichen und eine offene und sachliche Ausgangslage für die weitere Bearbeitung des Konflikts und dessen Beilegung zu schaffen. Empathie gehört daher ebenfalls zu den *soft skills*, über die Ombudspersonen idealerweise verfügen. Sie steht in der Ombudsarbeit nicht im Widerspruch zu professioneller Distanz, sondern beide ergänzen sich gegenseitig.

Als Vermittler\*in in potenziell angespannten Konflikten zwischen mehreren Parteien ist es somit von entscheidender Bedeutung, dass Sie versuchen, alle Standpunkte zu verstehen, um sich ein möglichst klares Bild von der gesamten Situation zu machen. Ihre Aufgabe besteht in der Regel darin, eine **lösungsorientierte Vermittlung in Konfliktsituationen** zu fördern und bei der Suche nach einem **Kompromiss** zu helfen, der im Einklang mit den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis steht. Dabei geht es nicht notwendigerweise darum, zu entscheiden, wer in einem Konflikt Recht hat, sondern darum, ob die Leitlinien oder Satzungen guter wissenschaftlicher Praxis verletzt wurden oder nicht. Für die notwendige Unparteilichkeit ist eine gewisse Distanz hilfreich.

---

<sup>28</sup> Die Informationen in Abschnitten 2.1.2 und 2.1.3 wurden wesentlich aus den Präsentationen von Helga Nolte (Geschäftsstelle für Ombudsangelegenheiten der Universität Hamburg, Mediatorin und Coach) und Dr. Veronika Fuest (Team- und Organisationsberaterin und Coach) im Rahmen der zweiten und dritten OBUA-Workshops am 11.07. und 02.12.2022 an der Freien Universität Berlin mit den Titeln „Gute Wissenschaftliche Praxis und die Rolle der Ombudspersonen: Herausforderungen und Möglichkeiten“ und „Konfliktgesprächsführung und Mediation in der Ombudsarbeit“ zusammengestellt.

Gerade für Ombudspersonen gibt es daher einen klaren Unterschied zwischen **Empathie und Sympathie**. So sehr Sie sich in alle bestehenden Standpunkte innerhalb eines Konflikts einfühlen müssen, so wenig sollten Sie sich von Ihren eigenen Urteilen und Sympathien oder Antipathien für eine der beteiligten Parteien oder deren Standpunkte beeinflussen lassen. Dies ist sicherlich eine besondere Herausforderung, aber Grundlage für die Unparteilichkeit und Vertrauenswürdigkeit, die wiederum unabdingbar für die Ombudsarbeit sind. Im Zweifel sind allein die Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis ausschlaggebend, auf die Sie sich stets berufen können.

Dennoch kann es im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Ombudsperson zu unangenehmen Situationen kommen, etwa wenn versucht wird, Sie in Konflikte hineinzuziehen, zu instrumentalisieren oder einzuschüchtern (z. B. mit juristischen Drohungen). Es ist völlig nachvollziehbar, dass solche Situationen Sie irritieren oder verärgern werden. Machen Sie sich jedoch stets bewusst, dass **Respekt** für die Arbeit mit Menschen in teilweise bereits eskalierten Konfliktsituationen von grundlegender Bedeutung ist. Auch, wenn es schwerfällt: eine professionelle Distanz und eine respektvolle Haltung gegenüber allen Beteiligten sind gerade in konfrontativen Momenten notwendig und können meist dazu beitragen, diese zu entschärfen.

Ihre Institution kann Ihnen, gerade in konkreten Bedrohungssituationen, hier auch den Rücken freihalten. Informieren Sie sich über die **fachlichen Unterstützungsangebote** Ihrer Einrichtung. Es ist sogar empfehlenswert, dies proaktiv und ohne konkreten Anlass zu tun, damit Sie Ihre Handlungsoptionen von vornherein kennen. Eine Beratung des [Rechtsamts](#) kann Ihnen zum Beispiel dabei helfen, mit Drohungen umzugehen, während eine [psychologische Beratung](#) einen besonders schweren Konflikt begleiten und nachbereiten kann.

### 2.1.3 Zugänglichkeit

Für Ratsuchende erweist sich oft bereits als Problem, dass Ombudspersonen entweder als Instanz nicht bekannt oder innerhalb der Institution nicht ausreichend sichtbar sind. Um Ihre **Sichtbarkeit** zu gewährleisten, gibt es einige wichtige Punkte, die Ihre Institution, die nach den DFG-Leitlinien für Ihre Unterstützung verantwortlich ist,<sup>29</sup> beachten sollte: Zunächst sollte natürlich dafür gesorgt sein, dass die Ombudsstelle, sofern es eine gibt, eine Webseite mit Kontaktdaten sowie ein Büroschild hat. Wenn es an Ihrer Einrichtung keine

---

<sup>29</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 13.

Ombudsstelle gibt, sollte eine Webseite mit Ihren Kontaktdaten eingerichtet werden.

Die meisten Einrichtungen haben keine entsprechenden Büros für Ombudspersonen eingerichtet. In der Regel sind Sie Professor\*in und die Beratungen finden in Ihrem üblichen Büro statt. Sollte Ihre Einrichtung jedoch ein Büro eigens für Ihre Ombudsarbeit haben oder Räume für eine Ombudsstelle planen, ist zu bedenken, wo diese Räume angesiedelt werden. Der **Standort des Büros** ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt der Zugänglichkeit: Einerseits sollte sich das Büro einer Ombudsperson möglichst zentral auf dem Campus befinden, um gut erreichbar zu sein, andererseits sollte es weit vom Präsidium oder entsprechenden Leitungsgremien entfernt sein, um Neutralität zu signalisieren und Distanz zu gewährleisten. Liegt das Büro auf demselben Gang wie z. B. die Büros des Präsidiums, kann es für Hinweisgebende eine erhebliche Hemmschwelle darstellen, die Ombudsperson aufzusuchen.

In Ihrem Büro führen Sie als Ombudsperson lösungsorientierte Vermittlungs- und Beratungsgespräche durch und bewahren vertrauliche Unterlagen auf. Entsprechend sollte es ein **abschließbarer Raum** sein, der ausschließlich von Ihnen genutzt wird. Sie sollten zudem bestenfalls Sprechzeiten haben und Ihre Erreichbarkeit sicherstellen, damit Sie die Ratsuchenden, die sich persönlich oder per E-Mail an Sie wenden, kurzfristig empfangen können.

Genauere Hinweise zur praktischen Umsetzung finden Sie in den Abschnitten zum [Kontakt mit Ratsuchenden](#) sowie zur [Gestaltung Ihres Büros](#).

## 2.2 Kompetenzen

### 2.2.1 Beratung

Ein großer Teil der Anliegen, mit denen Sie als Ombudsperson zu tun haben, sind keine Konflikte, in denen um Vermittlung gebeten wird, oder Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens, die überprüft werden sollen, sondern Nachfragen zu guter wissenschaftlicher Praxis und damit verbundenen Themen. In solchen Fällen besteht Ihre wesentliche Aufgabe in der Beratung. Die Bedeutung dieser Tätigkeit sollte nicht unterschätzt werden: Eine sachliche und unterstützende Beratung kann eine entmutigte Person wieder handlungsfähig machen.

Generell ist es für alle Beteiligten wichtig, dass die Beratung in allen Schritten möglichst klar, transparent und konstruktiv abläuft. Klären Sie zunächst die **Ziele** der ratsuchenden Person ab: Was genau möchte sie erfahren und mit welchem Zweck? Legen Sie gemeinsam das Ziel der Beratung möglichst

eindeutig fest. Zu Beginn der Beratung sollten Sie zunächst die Informationen der ratsuchenden Person strukturiert aufnehmen und sich Notizen dazu machen. **Aktives Zuhören und Nachfragen** als substantielle Elemente der Beratung und Konfliktgesprächsführung sind hier sehr hilfreich.

Wenn Sie das Anliegen verstanden und ausreichend Informationen gesammelt haben, können Sie **Handlungsempfehlungen** aussprechen. Es ist von zentraler Bedeutung, dass Sie sich hierbei stets im Bereich der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis bewegen, für die Sie als Ombudsperson zuständig sind. Für andere Themen gibt es an Ihrer Einrichtung **spezifische Beratungsstellen**, an die Sie die Ratsuchenden verweisen sollten, z. B. die Studien- oder Karriereberatung, Antidiskriminierungsstellen, die Prüfungsbüros oder das Rechtsamt. Eine Übersicht entsprechender Stellen innerhalb der BUA-Partnereinrichtungen finden Sie in [Abschnitt 5](#) dieser Toolbox.

Zum Abschluss des Beratungsgesprächs sollten Sie die **Ergebnisse festhalten** und abfragen, ob die vorab besprochenen Fragen geklärt sind. Sollte sich die Person nicht entschließen, Sie in die nächsten Schritte zu involvieren, beispielsweise durch eine lösungsorientierte Vermittlung oder eine detaillierte Vorprüfung, endet hier zunächst Ihre Arbeit als Ombudsperson. Oft entscheiden sich Ratsuchende selbst bei beobachtetem Fehlverhalten dagegen, weitere Schritte zu ergreifen. Es ist wichtig, dass Sie sich darauf einstellen, dass dies für Sie als Ombudsperson frustrierend sein kann. Für Ratsuchende ist es oft allerdings schon hilfreich, mit ihrem Anliegen gehört zu werden.

Wie alle Aspekte der Ombudstätigkeit sollten auch Ihre Beratungen absolut vertraulich und unabhängig stattfinden. Wenn Sie in einer Anfrage einen Interessenkonflikt feststellen, verweisen Sie die ratsuchende Person an eine\*n Kolleg\*in (siehe auch [Abschnitt 3.2.1](#) zu Meldesystemen und Interessenkonflikten).

Wenn Sie sich über diese Hinweise hinaus im Bereich Beratung weiterbilden möchten, empfiehlt sich ein Blick in die **Ratgeberliteratur**, beispielsweise die Handreichung für Ombudspersonen an hochschulischen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen<sup>30</sup> und das Handbuch Studienberatung.<sup>31</sup> Hier werden Beratungsmethoden und -formate im universitären Kontext ausführlich vorgestellt. Die Gesellschaft für Information,

---

<sup>30</sup> Netzwerk der Ombudsstellen in der Wissenschaft u. a., *Handreichung für Ombudspersonen an hochschulischen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, 35–38.

<sup>31</sup> Grüneberg u. a., *Handbuch Studienberatung*.



Beratung und Therapie an Hochschulen führt zudem eine [Datenbank mit Fortbildungsangeboten für Berater\\*innen](#). Dieses Angebot steht allerdings nur Mitgliedern offen. Viele Fortbildungen sind zudem kostenpflichtig und langfristig angelegt.

## 2.2.2 Mediationsaspekte in der Ombudsarbeit<sup>32</sup>

So sehr es bei der Ombudsarbeit um die Beratung sowie die Überprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens geht, so sehr geht es auch um eine lösungsorientierte Vermittlung, bei der auch Instrumente der Mediation angewendet werden.<sup>33</sup> Viele der Fälle, die an Ombudspersonen herangetragen werden, haben mit Konflikten zu tun, etwa in Bezug auf Themen wie Autorschaft, wissenschaftliche Betreuung, Nutzung von und Zugang zu Forschungsdaten, etc. In diesen Fällen besteht die wichtigste Aufgabe der Ombudsperson darin, die Betroffenen ins **Gespräch** zu bringen und sie bei der **Klärung oder Lösungsfindung** sowie bei deren Umsetzung zu unterstützen. Ombudspersonen sind in aller Regel jedoch keine ausgebildeten Mediator\*innen, weshalb dieser Aspekt der Arbeit zunächst überfordernd erscheinen kann.

Die Vorphase des Ombudsverfahrens erfolgt durch **vertrauliche Einzelgespräche** mit den beteiligten Personen. In dieser Phase sollten die Beteiligten gründlich über die Grundlagen des Ombudsverfahrens informiert werden. Hierbei ist es wichtig, dass Sie völlig transparent und klar darlegen, welche einzelnen Schritte unternommen werden können oder müssen, und welche Rolle Sie während des gesamten Prozesses spielen. Dies umfasst auch die Grenzen Ihrer Befugnisse, also beispielsweise den Umstand, dass Sie eine Angelegenheit an die zuständige Untersuchungskommission abgeben müssen, sobald sich ein Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten bestätigt. Sie sollten dabei bei allen Parteien die Bereitschaft zur Mitwirkung klären sowie die Verbindlichkeit des Prozesses garantieren und ihn in seiner Gesamtheit sorgfältig dokumentieren.

---

<sup>32</sup> Die Informationen in diesem Abschnitt wurden hauptsächlich aus den Präsentationen von Helga Nolte (Mediatorin und Coach) und Dr. Veronika Fuest (Organisationsberaterin und Coach) im Rahmen des dritten OBUA-Workshops am 02.12.2022 an der Freien Universität Berlin mit dem Titel „Konfliktgesprächsführung und Mediation in der Ombudsarbeit“ zusammengestellt.

<sup>33</sup> Auch, wenn in der Ombudsarbeit Aspekte der Mediation eine Rolle spielen, bieten Ombudspersonen keine Mediation im engeren Sinne an. Mediation ist ein fester Begriff für ein Verfahren, das über das deutsche Mediationsgesetz (2012) gesetzlich geregelt ist. Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.

Nach ersten Klärungen mit der anfragenden Person sollten die Parteien zu einem **gemeinsamen Gespräch** eingeladen werden. Das Einverständnis der anfragenden Person wird eingeholt, bevor mit der Gegenseite Kontakt aufgenommen werden kann. In dieser Phase werden Sie sich möglicherweise fragen, ob es aufgrund der scheinbaren Uneinsichtigkeit der Parteien überhaupt Raum für eine Vermittlung gibt. Es können Einzelgespräche geführt werden oder Personen können schriftlich um Stellungnahmen gebeten werden. Sie sollten daher zunächst die **Intensität und den Charakter des Konflikts** sowie die **Kompromissbereitschaft der Parteien** einschätzen. Bei der Einordnung von Konflikten kann beispielsweise das von Friedrich Glasl entwickelte „Phasenmodell der Eskalation“<sup>34</sup> helfen, das verschiedene Strategien anbietet, die sich an den sogenannten „Eskalationsphasen“ von Konflikten orientieren.<sup>35</sup>

Bei gemeinsamen Gesprächen sollten bestimmte **Grundsätze der Gesprächsführung** beachtet werden. Dabei fassen Sie den Grund des Gesprächs vorher kurz zusammen und machen den Inhalt des Konflikts deutlich. Durch entsprechendes Nachfragen stellen Sie sicher, dass alle der inhaltlichen Zusammenfassung zustimmen. Nachdem Sie den Parteien das Wort erteilt haben, sollten Sie darauf achten, dass alle gleichmäßig zu Wort kommen und dass Sie aktiv zuhören und Verständnisfragen stellen. Generell ist es wichtig, dass Sie sich klar verständlich ausdrücken und Ihre Worte mit Bedacht wählen.

Zudem kann die **räumliche Einrichtung** während des Gesprächs unterstützend wirken. Es sollte in einer angemessenen Umgebung stattfinden, die frei von Störungen, z. B. durch beeinträchtigende Geräusche oder suboptimale Lichtverhältnisse, ist. Die Parteien sollten über angemessene und vergleichbare Sitzgelegenheiten verfügen, Wasser und Gläser in Reichweite haben und auf den Tischen sollte Platz für Schreibzeug, Unterlagen etc. vorhanden sein. Während des Gesprächs können auch ein Flipchart oder Whiteboard helfen, die zu besprechenden Punkte aufzulisten und abzuhaken, damit kein Punkt übersehen wird und die Diskussion geordnet ablaufen kann.

Für kurze Modellbeispiele zu Konflikten und Gesprächsführung in akademischen Zusammenhängen empfehlen sich auch die [Lehrvideos über \*Difficult Conversations\*](#) des Office of Equity and Inclusion der Dalhousie University, in denen Sie weitere Anregungen finden können.

---

<sup>34</sup> Glasl, *Konfliktmanagement*.

<sup>35</sup> Eine praxisorientierte Übertragung von Glasls Modell auf die Ombudsarbeit finden Sie in: Netzwerk der Ombudsstellen in der Wissenschaft u. a., *Handreichung für Ombudspersonen an hochschulischen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, 27–29.

## 2.3 Expertise

Als Hochschulmitglied, das nebenher auch Ombudsperson ist, können Sie nicht über alle Aspekte der Ombudsarbeit bestens Bescheid wissen. Es ist daher sehr empfehlenswert, sich regelmäßig ([in anonymisierter Form](#)) **mit ihren Kolleg\*innen im Ombudsamt zu beraten**. Sollten Sie darüber hinaus Bedarf an kollegialer Fallberatung haben, finden sie in [Abschnitt 6](#) dieser Toolbox einige hilfreiche Netzwerke.

Während die kollegiale Beratung im Rahmen Ihrer Tätigkeit höchst empfehlenswert ist, gibt es zwei Themenbereiche, über die Sie sich zu Beginn Ihrer Ombudstätigkeit bereits genauer informieren sollten: die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis und die Funktionsweise Ihrer eigenen Institution. Im Folgenden finden Sie einige Tipps und Materialien, die Ihnen dabei helfen können.

### 2.3.1 Gute wissenschaftliche Praxis (GWP)

Fragen der guten wissenschaftlichen Praxis stehen im Zentrum der von Ihnen erwarteten Expertise. Um sich in diesem Bereich weiterzubilden, können Sie sich mit der bereits reichhaltigen **Literatur und Diskussion** zu diesem Thema vertraut machen. Als erste Anlaufstelle hierfür bietet sich ein Blick in die Publikationen des bundesweiten [Ombudsgremiums für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland](#) sowie in die [Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#) der DFG an.

Das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland führt zudem eine Liste mit [Lehrmaterialien](#) zum Thema, u. a. ein von Gelinde Sponholz erstelltes [Curriculum](#)<sup>36</sup> für derzeitige und angehende Trainer\*innen zur guten wissenschaftlichen Praxis, das alle für die GWP-Vermittlung relevanten Themen umfasst, wie z. B. Autorschaft und Forschungsdatenmanagement. Da Ombudspersonen während ihrer Amtszeit oftmals auch die Rolle von Trainer\*innen und Berater\*innen übernehmen, können diese Ressourcen nicht nur für den Aufbau Ihrer eigenen Kompetenzen, sondern auch als **potentielles Lehrmaterial** nützlich sein.

Um sich mit den entsprechenden Debatten vertraut zu machen, lohnt sich auch ein Blick auf die **globale Ebene**. Verschiedene Länder haben eigene Systeme und Mechanismen zur Prävention wissenschaftlichen Fehlverhaltens aufgebaut, die auf unterschiedlichen Konzeptualisierungen aus einer

---

<sup>36</sup> Sponholz, „Curriculum für Lehrveranstaltungen zur guten wissenschaftlichen Praxis - Erweiterte und überarbeitete Fassung“.

wachsenden globalen Literatur beruhen. Sich grob mit diesen Debatten auseinanderzusetzen hilft auch für den Fall, dass Sie auf praktischer Ebene mit Anliegen konfrontiert werden, die im Schnittpunkt verschiedener Systeme liegen (z. B., wenn Einrichtungen oder Forscher\*innen aus verschiedenen Ländern betroffen sind).

Für die **europäische Forschungslandschaft** können Ombudspersonen die Veröffentlichungen sowie die Schulungsangebote des [European Network of Research Integrity Offices \(ENRIO\)](#) in Anspruch nehmen. ENRIO hält darüber hinaus auch alle zwei Jahre einen Kongress für *Research Integrity Officers* auf europäischer Ebene ab. Das Projekt [Path2Integrity](#) von ENRIO zielt auf die Förderung eines gemeinsamen Rahmens für die wissenschaftliche Integrität in der europäischen Forschungslandschaft ab, nicht zuletzt durch die Förderung der Aufnahme von Themen wissenschaftlicher Integrität in die Curricula der verschiedenen europäischen Länder. Sie können die zu diesem Zweck erstellten Handbücher [online](#) einsehen. Außerdem gibt es ein [Schulungsprogramm](#) für Trainer\*innen im Bereich der wissenschaftlichen Integrität, das kostenlos online verfügbar ist. Darüber hinaus bietet die EU-geförderte [Embassy of Good Science](#) eine umfangreiche Datenbank an Ressourcen zum Thema Forschungsintegrität, u. a. eine Sammlung von [Fallbeispielen aus der Ombudsarbeit](#).

### 2.3.2 Institutionelles Wissen

Sie selbst sind in den komplexen Netzwerken und Hierarchien der Organisationsstrukturen ihrer jeweiligen Einrichtung angesiedelt und werden mit Anfragen von Ratsuchenden konfrontiert, die in den Zuständigkeitsbereich eines breiten Spektrums von anderen Stellen fallen. Daher sollten Sie ein solides Wissen über die **Organisationsstrukturen, Verfahren und Mechanismen** Ihrer eigenen Institution mitbringen.

Dies betrifft einerseits das Wissen um relevante **personelle und strukturelle Dynamiken**, die Einfluss auf einen Fall haben können. Dieses Wissen kann Ihnen keine Quelle einfach vermitteln, aber es kann hilfreich sein, auf Ihre bestehenden institutionellen Netzwerke zurückzugreifen.

Andererseits benötigen Sie **Kenntnisse über Verfahren sowie Stellen**, die für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und den Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens zuständig sind. Es gibt auch weitere Stellen, wie etwa Antidiskriminierungsstellen, über deren Angebote, Aufgaben und Kompetenzen Sie informiert sein sollten. Für Mitgliedseinrichtungen der BUA finden Sie eine umfangreiche Übersicht über diese Stellen in [Abschnitt 5](#) dieser Toolbox.

Wenn Sie Ihren eigenen Arbeitslauf sowie die Arbeit Ihrer Nachfolger\*innen und Kolleg\*innen erleichtern wollen, erwägen Sie den Aufbau eines [institutionellen Gedächtnisses](#). Anregungen hierzu finden Sie am Ende dieser Toolbox.

### 3 Neu im Amt: Tipps für die ersten Schritte

Der **Amtsübergabe** zwischen zwei Ombudspersonen stellt eine besonders wichtige Zeit dar, denn in der Regel ist dies die [einzige Gelegenheit](#) für die Übergabe praktischen Wissens über die Arbeit innerhalb der Einrichtung.

Viele frisch ernannte Ombudspersonen finden sich allerdings ohne Anleitung im kalten Wasser wieder.<sup>37</sup> Oftmals vergeht zwischen dem Ende der Amtszeit der scheidenden und der Arbeitsaufnahme der neuen Ombudsperson sogar einige Zeit, so dass keine Einarbeitung stattfinden kann. Der folgende Abschnitt gibt Ihnen **Tipps** zur Einrichtung Ihres Amtes als Ombudsperson und stellt **Fragen**, mit denen Sie sich in der ersten Zeit befassen sollten.

#### 3.1 Eine sichere Umgebung schaffen

##### 3.1.1 Wie stelle ich Vertraulichkeit her?

Die **Vertraulichkeit Ihres Austauschs** mit ratsuchenden Personen ist unabdingbare Grundlage und einer der Kernaspekte der Ombudsarbeit. In den Anfragen und Fällen, die Sie erreichen werden, spielen oftmals Abhängigkeiten und drohende Nachteile eine Rolle. Viele Ratsuchende möchten daher aus gutem Grund anonym bleiben.<sup>38</sup> Auch gibt es oftmals Unsicherheiten darüber, wie das Ombudsverfahren überhaupt abläuft.

Das Gebot der [Vertraulichkeit](#) führt erfahrungsgemäß immer wieder zur Frage, wie sich Ombudspersonen untereinander beraten können. Nicht auf jede Frage werden Sie selbst eine Antwort finden und entsprechend in Situationen kommen, in denen Sie **Kolleg\*innen um Rat fragen** möchten, seien es andere Ombudspersonen, Expert\*innen für gute wissenschaftliche Praxis oder andere Beratungsstellen innerhalb Ihrer Einrichtung. Es kann zudem vorkommen, dass sich ein Fall über die Amtszeiten mehrerer Ombudspersonen zieht und Sie ihn von Ihrer\*m Vorgänger\*in „erben“ und im Austausch mit der vorherigen Ombudspersonen Informationen einholen müssen.

---

<sup>37</sup> Dies wurde in verschiedenen Umfragen erforscht, siehe Beier und Nolte, „Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Arbeit von Ombudspersonen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland. Ergebnisse einer explorativen Umfrage“. und Olivieri, „Ombuds-Modelle@BUA: Internal Final Report“.

<sup>38</sup> Dies spiegelt sich beispielsweise in Daten des Ombudsgremiums für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland wider. Siehe, z. B. Czesnick, „Supporting Researchers in Cases of Conflict – How Ombudspersons Contribute to the Prevention of Scientific Misconduct“, Folio 13 und Czesnick, „Sind anonyme Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten ein Problem? – Eine Einschätzung aus Sicht des ‚Ombudsman für die Wissenschaft‘“, 145.

Sie werden von Fall zu Fall abwägen müssen, welche Informationen Sie für den notwendigen Austausch und die Recherche über einen Fall mit wem teilen. Grundsätzlich sollte der Austausch stets **in anonymisierter Form** stattfinden, sofern die an Ihrer Einrichtung gültige Satzung dies nicht anders festlegt. Bedenken Sie dabei, dass die Anonymisierung nicht nur den Namen der Person betrifft, sondern je nach Kontext auch die relevanten Eckdaten des Falls einschließen kann, sofern sie zur Identifizierung der betreffenden Person führen können. Zudem sollten Sie vorab das Einverständnis der ratsuchenden Person einzuholen und ihr mitzuteilen, welche Informationen Sie zu welchem Zweck an wen weitergeben möchten.

### 3.1.2 Arbeit in unabhängigen und sicheren IT-Netzwerken

Ein gewisser Teil Ihrer Kommunikation mit Ratsuchenden wird sich vermutlich im digitalen Bereich abspielen, sei es über E-Mail oder Videokommunikation. Hier gilt zu beachten, dass gespeicherte Daten über den Fall entsprechend mit **Passwörtern**, zu denen nur Sie Zugang haben, abgesichert sein müssen. Die Sicherheitsstandards an öffentlichen Forschungseinrichtungen in Deutschland genügen in aller Regel den nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)<sup>39</sup> notwendigen Richtlinien für eine verschlüsselte Kommunikation. Es ist daher empfehlenswert, im Rahmen Ihrer Ombudsarbeit ausschließlich über **Dienstadressen** und von Ihrer Einrichtung zugelassene **Video- oder Chatportale** zu kommunizieren.

Im Falle der Ombudsarbeit kommt noch ein weiterer Aspekt hinzu: Auch **andere Abteilungen innerhalb Ihrer Einrichtung**, z. B. die lokale IT-Abteilung, sollten aufgrund der besonderen Sensibilität Ihrer Arbeit keinen Zugriff auf Ihre Kommunikation haben, um absolute Vertraulichkeit auch (und gerade) innerhalb der Einrichtung zu gewährleisten. Dasselbe gilt für die **Drucker**, die Sie im Rahmen Ihrer Ombudsarbeit nutzen. Idealerweise sollten Sie nicht mit Netzwerkdruckern arbeiten. Bei gemeinsam genutzten Druckern achten Sie darauf, vertrauliche Unterlagen nie in der Auslage zu vergessen.

Da sich die Verschlüsselungsstandards der in den Berliner Forschungseinrichtungen verwendeten Kommunikationsplattformen und -server unterscheiden, können wir Ihnen an dieser Stelle keine allgemeingültigen Hinweise geben. Sie sollten sich bei Antritt Ihres Amtes mit **Ihrer lokalen IT-Abteilung** in Verbindung setzen, um sicherzustellen, vor wessen Zugriff Ihre

---

<sup>39</sup> Verordnung (EU) 2016/679 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

dienstlichen Kommunikationswege geschützt sind (für Mitglieder der BUA-Einrichtungen finden Sie die Kontaktdaten in [Abschnitt 5.6](#)). Idealerweise sollten Sie auch mit den Ratsuchenden ausschließlich über Ende-zu-Ende-Verschlüsselung kommunizieren.

### 3.2 Unabhängige Strukturen etablieren

Die **Abläufe des Ombudsverfahrens** werden Ihnen in den meisten Fällen mehr oder weniger durch Ihre Institution vorgegeben. In der Regel geschieht dies in einer Satzung für gute wissenschaftliche Praxis. Es liegt also weder in Ihrer Verantwortung noch in Ihrer Macht, die grundsätzlichen Abläufe des Verfahrens zu ändern.

Neben der bereits angesprochenen Vertraulichkeit gilt auch ein unabhängiges Verfahren als Kernprinzip der Ombudsarbeit. Es lohnt sich daher, das an Ihrer Institution etablierte (oder zu etablierende) System auf mögliche **Abhängigkeiten und Interessenkonflikte** zwischen Ihnen und anderen Akteur\*innen zu überprüfen, sobald Sie Ihr Amt antreten.

#### 3.2.1 Meldesysteme und Interessenkonflikte

Auch wenn sich die Regelungen und Satzungen zu guter wissenschaftlicher Praxis von Einrichtung zu Einrichtung unterscheiden, sieht der Verfahrensablauf für Verdachtsfälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens üblicherweise folgendermaßen aus:<sup>40</sup>

- a. Eine Person nimmt ein **mutmaßliches wissenschaftliches Fehlverhalten** wahr oder ist davon betroffen oder befindet sich in einer **Konfliktsituation**, die sich auf die gute wissenschaftliche Praxis bezieht.
  - b. Die Person wendet sich an eine **Ombudsperson** innerhalb ihrer Einrichtung und schildert den Verdachtsfall.
  - c. Die Ombudsperson stellt eine **erste Vorprüfung** an, in der sie beide Seiten (die hinweisgebende und die von den Vorwürfen betroffene Person) anhört und überprüft, ob ein Verdacht auf ein wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegt.
- Optional: Sofern die Einrichtung über eine **Ombudsstelle** verfügt, erreichen die Anfragen in der Regel zunächst die Ombudsstelle, die

---

<sup>40</sup> Dies beschreibt ausschließlich den Verfahrensablauf innerhalb einer Institution und betrifft keine alternativen Anlaufstellen wie z. B. das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland.



dann die Ombudspersonen kontaktiert. Falls die Ombudsperson die Anfrage zuerst erhält, kann sie seine Ombudsstelle bei inhaltlichen Fragen zum Fall kontaktieren.

- d. Wenn der Fall eher eine **Konfliktsituation** betrifft, führt die Ombudsperson vertrauliche Einzelgespräche und lädt, nach Einholung der Zustimmung der antragstellenden Person, die Parteien zu einem gemeinsamen Gespräch ein, um eine lösungsorientierte Vermittlung anzustreben (siehe [Abschnitt 2.2.2](#)).
- e. Sollte sich der Verdacht auf ein wissenschaftliches Fehlverhalten erhärten, gibt die Ombudsperson den Fall an die **Untersuchungskommission**<sup>41</sup> innerhalb der Einrichtung weiter. Diese führt im Anschluss eine formale Untersuchung durch.
- f. Sollte die formale Untersuchung zu dem Ergebnis kommen, dass ein wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegt, empfiehlt sie in einem **abschließenden Bericht** Sanktionen, angepasst an Art und Schwere des Vergehens.
- g. Der Bericht wird dem **Leitungsgremium** der Einrichtung vorgelegt, das eine abschließende Entscheidung über die Sanktionierung trifft.

Auch, wenn Sie als Ombudsperson innerhalb dieses Meldewegs schon relativ früh auftauchen, sollten Sie stets prüfen, ob Sie in beiden Richtungen Interessenkonflikte zwischen sich und anderen Beteiligten ausmachen können. Gibt es eine Ihrer [Rollen](#) (als Forscher\*in, Kolleg\*in, anderweitige Funktionsträger\*in, etc.), die in einem problematischen Spannungsverhältnis mit einer der Rollen der anderen involvierten Parteien (Hinweisgeber\*in, Betroffene\*r, Mitglied der Untersuchungskommission, etc.) stehen?

Beachten Sie auch, dass **Befangenheit** juristisch bereits definiert ist als ein Umstand, „der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Amtsausübung zu rechtfertigen.“<sup>42</sup> Es reicht also aus, dass eine Beziehung als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnte, um einer Ombudsperson Befangenheit zu attestieren. Zwar bezieht sich diese Definition auf offizielle

---

<sup>41</sup> Je nach Einrichtung gibt es für dieses Organ unterschiedliche Namen, z. B. Kommission zur Überprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens (HU) oder ständige Untersuchungskommission (Charité).

<sup>42</sup> Siehe Verwaltungsverfahrensgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2003 (BGBl. I S. 102), das zuletzt durch Artikel 24 Absatz 3 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2154) geändert worden ist, §21(1).

Verwaltungsverfahren, worunter die Ombudsarbeit nicht fällt, sie zeigt jedoch auf, dass das Thema Interessenkonflikte einen sensiblen Umgang erfordert.<sup>43</sup>

Wenn Sie in einem Fall einen Interessenkonflikt **mit der hinweisgebenden und/oder der von den Vorwürfen betroffenen Person feststellen**, müssen Sie dies ansprechen und den Fall an eine andere Ombudsperson bzw. das überregional tätige Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland abgeben.

Wenn Sie im weiteren Meldeweg, also beispielsweise **mit Mitgliedern der Untersuchungskommission**, einen Interessenkonflikt feststellen, sollten Sie dies bei Ihren Kolleg\*innen im Ombudsamt, Ihrer Geschäftsstelle bzw. den verantwortlichen Akteur\*innen an Ihrer Einrichtung ansprechen. Als Ombudsperson haben Sie selbst keinen Einfluss auf die Zusammensetzung der Kommissionen, es ist jedoch wichtig, entsprechende Konflikte im Meldesystem innerhalb der Einrichtung zur Kenntnis zu bringen.

### 3.2.2 Handlungsrahmen für verschiedene Szenarien

Die **Grundsätze Ihrer Arbeit** als Ombudsperson sind verbindlich in der Satzung zu guter wissenschaftlichen Praxis Ihrer Einrichtung sowie in den Leitlinien der DFG festgelegt. All Ihre Entscheidungen müssen sich an den darin definierten Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis orientieren. Ihre Entscheidungsfindung wird jedoch auch von anderen Aspekten berührt werden, etwa dem Wissen über die Realitäten vor Ort, die Forschungsgemeinschaft und ihre Dynamiken, die disziplinspezifischen Faktoren und natürlich den Informationen aus der jeweiligen Situation, mit der Sie konfrontiert sind. Damit diese Entscheidungen dennoch vergleichbar und fair bleiben, kann es empfehlenswert sein, im Laufe der Arbeit einen Handlungsrahmen zu entwickeln, der festhält, wie Sie in verschiedenen Szenarien vorgehen können.

Hier könnten Sie beispielsweise reflektieren, wie Sie Ihre **Beratungstätigkeit** bei Ombudsanfragen definieren. Wo liegt die Grenze Ihrer Rolle als Berater\*in? Zu welchen Themen können Sie Auskunft geben, bei welchen Themen verweisen Sie auf andere Anlaufstellen? Wie weit möchten Sie eine ratsuchende Person begleiten – belassen Sie es beispielsweise bei einer ersten Auskunft oder nehmen Sie die Person an die Hand und begleiten sie durch die nächsten Schritte? Wenn Sie diese Fragen von vornherein für sich klären und den Ratsuchenden transparent kommunizieren, können Sie Ihre eigenen Erwartungen mit denen Ihres Gegenübers abgleichen.

---

<sup>43</sup> Faupel und Schulz, „Verfahrensregeln und rechtliche Grundsätze in der Ombudsarbeit“.

Vor allem für die Abgrenzung Ihrer Arbeit in den **Vorprüfungen** kann ein Handlungsrahmen hilfreich sein. Wie gehen Sie bei der Prüfung der Hinweise vor? Wann hören Sie welche Partei an? Sollte sich ein Verdacht bestätigen: Wann lässt sich ein fragwürdiges Verhalten noch korrigieren (und wie?), wann nicht? Legt die Satzung Ihrer Einrichtung eindeutig fest, unter welchen Umständen Sie den Fall an die Untersuchungskommission abgeben? Für die Reflektion Ihrer Rolle und ein transparentes Auftreten kann es hilfreich sein, diese Fragen von Zeit zu Zeit mit Ihren Erfahrungen vergangener Fälle und bewährten (oder nicht bewährten) Strategien abzugleichen.

Auch in **Konfliktsituationen** kann ein Handlungsrahmen dabei helfen, dass sich alle Parteien fair behandelt fühlen. In [Abschnitt 2.2.2](#) dieser Toolbox finden Sie einige grundsätzliche Hinweise und Materialien zu diesem Thema, die für Sie hilfreich sein können. Darüber hinaus können Sie Ihr lösungsorientiertes Vermittlungsverfahren auch inhaltlich abgrenzen: In welchen Fällen bzw. bei welchen Vorwürfen schlagen Sie eine lösungsorientierte Vermittlung vor? Was tun Sie, wenn sich eine der Parteien einer solchen Vermittlung verweigert? Wie legen Sie die Ziele einer lösungsorientierten Vermittlung fest? Wann ist eine Vermittlung für Sie beendet und wer bestimmt über den Erfolg oder das Scheitern des Prozesses? Wie halten Sie die Ergebnisse Ihrer Intervention fest?

Die meisten der oben genannten Fragen sind in den Satzungen Ihrer Einrichtung vermutlich nicht geklärt. Auf viele der Fragen gibt es zudem keine allgemein gültigen Antworten – die meisten Aspekte der Ombudsarbeit sind **einzelfallabhängig**. Dennoch kann es sich lohnen, sich im Laufe Ihrer Amtszeit immer wieder mit diesen Fragen auseinanderzusetzen, um Ihr Verfahren in verschiedenen Szenarien vergleichbar und transparent zu halten. Sollten Sie zu wenige Fälle und Anliegen bearbeiten, um eine eigene Routine zu entwickeln, können Ihnen die Beratung mit anderen Ombudspersonen oder ein Blick in das Forum [Wissenschaftliche Integrität](#) helfen. Ziehen Sie dabei auch in Erwägung, Ihre Antworten auf diese Fragen in Form eines [institutionellen Gedächtnisses](#) festzuhalten. Hinweise dazu finden Sie am Ende dieser Toolbox.

### 3.3 Eine zugängliche Anlaufstelle bieten

#### 3.3.1 Machen Sie sich bekannt

In den **DFG-Leitlinien** heißt es, dass Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen „hinreichend dafür Sorge [tragen], dass die Ombudspersonen an der Einrichtung bekannt sind.“<sup>44</sup> Die Notwendigkeit,

---

<sup>44</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 13.

Ombudspersonen aktiv sichtbar zu machen, sollte nicht unterschätzt werden: Oftmals ist es Angehörigen einer Einrichtung nicht einmal bewusst, dass es sie gibt.

Es gibt zwei wesentliche Maßnahmen, die Ombudspersonen und ihre Einrichtungen ergreifen können, um ihre Sichtbarkeit zu gewährleisten. Vor Ort ist sicherzustellen, dass die Ombudsstelle, sofern es eine gibt, eine **Webseite mit Kontaktdaten und Sprechzeiten** hat. Wenn es an der Einrichtung keine Ombudsstelle gibt, sollte eine Webseite mit Kontaktdaten zu den zentralen bzw. dezentralen Ombudspersonen eingerichtet werden, idealerweise verbunden mit einer genauen Beschreibung ihrer Aufgaben und einem Foto.

Die Einrichtungen sollen zudem **öffentlich bekannt geben**, wann immer eine neue Ombudsperson in das Amt ernannt wird. Dies sollte auf allen verfügbaren Kanälen geschehen, d. h. auf der Webseite, durch Aushänge, in internen Mitteilungsblättern und in sozialen Medien der Einrichtung.

Außerdem führt das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland eine **öffentliche Liste der an deutschen Forschungseinrichtungen tätigen Ombudspersonen**, die über [diesen Link](#) eingesehen werden kann. Es ist empfehlenswert, die dortige Geschäftsstelle ebenfalls über eine Ernennung zu informieren.

### 3.3.2 Räumliche Einrichtung<sup>45</sup>

Die meisten Einrichtungen haben keine separaten Büros für Ombudspersonen. In der Regel sind Sie Professor\*in und Ihre Ombudsarbeit findet in Ihrem üblichen Büro statt. Falls Ihre Einrichtung jedoch ein Büro zur Verfügung stellt oder plant, eines einzurichten, finden Sie im Folgenden einige Hinweise, die Sie oder Ihre Einrichtung bedenken können.

Wie wir in [Abschnitt 2.1.3](#) beschrieben haben, hat die Lage des Büros Einfluss auf die Zugänglichkeit Ihres Angebots. Die **Einrichtung** des Büros wiederum sollte den allgemeinen Erfordernissen von Beratungs- und Vermittlungsgesprächen angepasst sein: ausreichende Beleuchtung, angemessene Sitzmöglichkeiten und ein aufgeräumter Eindruck. Bedenken Sie dabei auch, dass Sie als Ombudsperson oftmals eine erste Anlaufstelle für Menschen in extremen Stresssituationen sind. Eine beruhigende Umgebung kann dazu beitragen, schwierige Situationen zu entspannen.

---

<sup>45</sup> Wir bedanken uns bei Helga Nolte (Geschäftsstelle für Ombudsangelegenheiten der Universität Hamburg) für ihre Hinweise zu diesem Punkt.

Zur Einrichtung des Büros gehört auch die **Sicherheit** der dort gelagerten Unterlagen. Da die Ombudsarbeit oft vertrauliche Dokumente beinhaltet, sollte das Büro idealerweise allein für Sie zugänglich sein oder zumindest über abschließbare Schränke verfügen, in denen solche Dokumente verwahrt werden können (siehe auch die [Hinweise zur Datensicherheit](#)).

### 3.3.3 Zugängliche Kommunikation

Die Kommunikation mit Hinweisgebenden und Ratsuchenden kann ebenfalls zugänglich gestaltet werden. Dies meint beispielsweise das Angebot von Gesprächen in verschiedenen **Sprachen**, vor allem Englisch, sowie die Verwendung einer möglichst einfachen Sprache.

Darüber hinaus ist es auch für alle Beteiligten von Vorteil, wenn Beratung und Kommunikation möglichst **klar und zielführend** ablaufen. Ein deutliches Verständnis davon, was Sie als Ombudsperson leisten können und was nicht, wird den Hinweisgebenden beispielsweise helfen, Ihre Arbeit zu verstehen. Dies erfordert ein hohes Maß an Reflektion über Ihre Rolle als Ombudsperson und die genauen Abläufe der Ombudsarbeit.

Ein klar formuliertes Repertoire an möglichen **Maßnahmen und Strategien**, die in verschiedenen Arten von Szenarien eingesetzt werden können, kann Ihnen zudem dabei helfen, Ratsuchenden bereits während der Beratung Lösungen anzubieten, was sowohl die Ratsuchenden zufrieden stellt als auch die eigene Arbeit erleichtert.

## 3.4 Fairness und konstruktiven Wandel fördern

Über Ihre Kerntätigkeit, nämlich Beratung einerseits und die Vorprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens andererseits, hinaus können Sie als Ombudsperson auch eine Schlüsselrolle für die **Förderung einer Kultur der wissenschaftlichen Integrität** innerhalb Ihrer Einrichtung spielen. Diese Rolle kommt in der Regel eher erfahrenen, oder sogar ehemaligen, Ombudspersonen zu. Es kann sich jedoch lohnen, dies schon von Beginn der Tätigkeit an zu reflektieren. Im Folgenden finden Sie einige Überlegungen und Hinweise dazu, wie sich diese Rolle praktisch gestalten lässt.

### 3.4.1 Institutionelle Ombudsstellen

Es kommt inzwischen öfter vor, dass große wissenschaftliche Einrichtungen in Deutschland neben zentralen und/oder dezentralen Ombudspersonen auch

**Geschäfts- oder Koordinationsstellen für die Ombudsarbeit** aufbauen.<sup>46</sup> In Berlin sind dies beispielweise die [Geschäftsstelle Gute Wissenschaftliche Praxis](#) an der Charité und die [Koordinationsstelle für wissenschaftliche Integrität](#) an der Freien Universität.

Diese Stellen dienen unter anderem als **erste Anlaufstelle** für Ratsuchende innerhalb ihrer Einrichtung. Die Mitarbeiter\*innen der Ombudsstelle bieten Beratungsarbeit an, nicht nur für Anfragende, sondern auch für Ombudspersonen. Oft bearbeiten Sie Anfragen frühzeitig und verringern so die Arbeitsbelastung der Ombudspersonen. Außerdem können die Mitarbeiter\*innen der Geschäftsstellen die Ombudspersonen ihrer Einrichtung mit ihrer institutionellen Kenntnis **unterstützen**, gerade bei Fragen, zu denen Sie als Ombudsperson (noch) keine Expertise haben oder die in den Zuständigkeitsbereich anderer Stellen innerhalb der Institution fallen.

Institutionelle Ombudsstellen können daher die Arbeit von Ombudspersonen erheblich erleichtern. Alternativ können Sie, was die Vermittlung von Expertise und den Aufbau von Netzwerken angeht, auch auf bestehende [überregionale Angebote](#) zurückgreifen.

### 3.4.2 Förderung einer Kultur der guten wissenschaftlichen Praxis

Durch die regelmäßige Bearbeitung von Anfragen zu guter wissenschaftlicher Praxis und Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens können Sie als Ombudsperson eine **einzigartige praktische Erfahrung** aufbauen, die Sie zu einer\*m Expert\*in für entsprechende Fragen machen. Als solche spielen Sie potentiell eine Schlüsselrolle in der Förderung einer Kultur der guten wissenschaftlichen Praxis in Ihrer Institution und darüber hinaus.

Neben der möglichen Einbindung in die **institutionelle Strategieentwicklung** kann diese Förderung beispielsweise erfolgen, indem Sie Ihre Expertise in Form von **Schulungen, Informationsveranstaltungen oder im Rahmen von Austauschaktivitäten** zum Thema gute wissenschaftliche Praxis weitergeben. Durch eine sukzessive Vermittlung dieses Wissens auf allen Ebenen, vom Studium bis zur Professur, kann langfristig ein Bewusstsein für Forschungsintegrität geschaffen werden und wissenschaftliches Fehlverhalten verringert werden.

Um selbst Trainer\*in für gute wissenschaftliche Praxis zu werden, ist vorab selbstverständlich der Aufbau eigener Expertise notwendig. Sie können hierfür

---

<sup>46</sup> Siehe Czesnick, „Die Professionalisierung des Ombudwesens zur Stärkung einer Kultur wissenschaftlicher Integrität“.

auf immer mehr Schulungs- und Vernetzungsmöglichkeiten zurückgreifen, die Ihnen helfen, in diesem Bereich neue Kompetenzen aufzubauen. Einige Informationen zu Materialien und Plattformen, die Sie dabei unterstützen können, finden Sie in [Abschnitt 2.3.2](#) sowie im [Appendix I](#) dieser Toolbox. Eine Übersicht darüber, welche Einrichtungen innerhalb der Berlin University Alliance bereits für die Vermittlung von guter wissenschaftlicher Praxis zuständig sind, finden Sie in [Abschnitt 5.2.1](#).

### 3.4.3 Kontakt zur Leitungsebene

Für eine nachhaltige Ombudsarbeit und die Förderung einer Kultur der guten wissenschaftlichen Praxis ist eine vertrauens- und respektvolle **Kommunikation** zwischen Leitungsebene und Ombudspersonen wichtig, da beide Seiten auf die gegenseitige Unterstützung angewiesen sind.

Ombudspersonen brauchen die Unterstützung der Leitungsebene vor allem in Bezug auf **Ressourcen und Befugnisse**.<sup>47</sup> Darüber hinaus kann es vorkommen, dass Ombudspersonen in institutionelle Konflikte geraten. Gerade in solchen Fällen ist der **Rückhalt der Leitungsebene** von entscheidender Bedeutung: Als Ombudsperson sind Sie Vertreter\*in Ihrer Institution und sollten auch entsprechend unterstützt werden.

Es lassen sich schwerlich praktische Empfehlungen geben, wie genau sich der vertrauens- und respektvolle Umgang herstellen lässt, der für eine derartige Zusammenarbeit notwendig ist. Dennoch sollten Sie sich diese wechselseitige Unterstützung vor Augen führen, und gegebenenfalls auch einfordern, wenn Sie in Kontakt mit der Leitung Ihrer Einrichtung stehen.

---

<sup>47</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Kodex*, 13.

## 4 Administrative Aspekte der Ombudstätigkeit: Von Terminvereinbarungen bis Datenschutz

Neben den bisher angesprochenen inhaltlichen Aufgaben bringt Ihre Tätigkeit als Ombudsperson auch eine gewisse Verwaltungsarbeit mit sich. Wenn Sie an einer Einrichtung tätig sind, in der eine **Geschäftsstelle** die Ombudsarbeit koordiniert, wird Ihnen dort vermutlich ein erheblicher Teil dieser Arbeit abgenommen: Geschäftsstellen dienen oftmals als erste Anlaufstelle und übernehmen damit neben der Beratung auch einen Großteil der Korrespondenz mit Hinweisgebenden und Ratsuchenden. Sie können zudem als institutionelles Gedächtnis funktionieren und entsprechend für die weitere Aktenführung verantwortlich sein.

Ob mit Unterstützung durch eine Geschäftsstelle oder ohne, viele administrative Aspekte Ihrer Tätigkeit werden Sie selbst organisieren. Im Folgenden finden Sie zu diesen Aspekten einige praktische Hinweise.

### 4.1 Persönliche Treffen

Persönliche Treffen haben den Vorteil, dass sie allen Beteiligten den sichersten Raum anbieten, ein Anliegen oder einen Fall offen und persönlich zu schildern. Dies kann gerade in sensiblen und komplexen Fällen Missverständnisse reduzieren und Angst nehmen. Sie sollten persönliche Treffen daher, vor allem für einen **ersten Kontakt**, stets in Erwägung ziehen, auch wenn sie oftmals schwerer zu organisieren sind und einen größeren Zeitaufwand mit sich bringen als andere Formen der Korrespondenz.

Für die Terminvereinbarung ist eine Kontaktaufnahme per E-Mail in der Regel unumgänglich, wobei Sie die untenstehenden [Hinweise zum Datenschutz](#) beachten sollten. Eine **offene persönliche oder telefonische Sprechstunde** zu festen Zeiten, die auf Ihrer Webseite und ggf. vor Ihrem Büro ausgewiesen sind, kann helfen, dies zu umgehen.

Die **Terminvereinbarung** sollte zudem ausschließlich über Sie als Ombudsperson laufen. Auch wenn Ihre sonstigen Termine von einem Sekretariat verwaltet werden, sollte dies aufgrund der besonderen Diskretion in der Ombudsarbeit nicht für Ihre Treffen als Ombudsperson gelten. Sofern Ihre Einrichtung über eine Ombudsstelle verfügt, können Termine möglicherweise auch über die dortigen Mitarbeiter\*innen vereinbart werden.

Während eines persönlichen Treffens wird es in der Regel erforderlich sein, dass Sie sich **Notizen** zur Gedächtnisstütze machen. Auch wenn dies als Grundlage für spätere Recherchen unabdinglich sein mag, sollten Sie die hinweisgebende Person stets um Erlaubnis bitten und sie darauf hinweisen,



welchem Zweck die Mitschrift dient. Zudem sollten Sie beachten, dass Ihre Notizen denselben [Sicherheitsstandards](#) unterliegen wie die Korrespondenz per Mail.

Wichtigste Grundvoraussetzung für persönliche Treffen ist selbstverständlich ein **Büro**, entweder Ihr übliches Büro oder eines, das für Sie als Ombudsperson eingerichtet wurde. Praktische Hinweise zur Einrichtung eines Büros finden Sie in [Abschnitt 3.3.2](#).

#### 4.2 Digitale Korrespondenz: E- Mail, Telefon und Videocalls

Telefonate oder Videocalls können sinnvolle Alternativen zu persönlichen Treffen darstellen, da sich hier komplexe Sachverhalte oft schneller klären lassen als per Mail. Damit diese Formate allerdings einen ausreichend sicheren Raum bieten, ist es wichtig, dass Sie sich bei der Wahl des Mediums nach den **Standards Ihrer Institution** richten.

Für **Telefonate** bedeutet dies, dass Sie bestenfalls auf Ihr Dienst-Festnetztelefon zurückgreifen sollten statt auf private oder dienstliche Mobiltelefone. Sofern Sie doch einmal keine Alternative zur Nutzung eines Mobiltelefons haben, achten Sie darauf, im Nachgang die Anrufliste zu löschen. Sollten Sie vor einem besonders sensiblen Telefonat unsicher über die Sicherheitsstandards Ihres Diensttelefons sein, informieren Sie sich im Zweifelsfall bei Ihrer [IT-Abteilung](#).

Auch für **Videocalls** sollten Sie stets auf die Plattform zurückgreifen, die an Ihrer Einrichtung offiziell implementiert ist (z. B. Cisco Webex, Zoom, etc.). Wenn Sie sich unsicher sind, welche Plattform das ist, oder wenn an Ihrer Einrichtung keine Plattform offiziell implementiert wurde, wenden Sie sich vorab an Ihre [IT-Abteilung](#).

Ein Großteil Ihrer Kommunikation mit Hinweisgebenden und Ratsuchenden wird vermutlich über E-Mails stattfinden, auch wenn Sie sich für persönliche oder virtuelle Treffen entscheiden. Auch für diesen Austausch sollten Sie ausschließlich auf eine **institutionelle E-Mail-Adresse** zugreifen.

Zudem kann die Einrichtung einer **Funktionsadresse** speziell für Ihre Rolle als Ombudsperson empfehlenswert sein. Dies kann Ihre Ombudstätigkeit von Ihren sonstigen Aufgaben abgrenzen und ist als solche direkt auf der Mitarbeiter\*innenseite der Einrichtung darstellbar. Außerdem ist eine Funktionsadresse über Ihre Amtszeit hinaus übertragbar, was die Kontaktaufnahme für Ratsuchende erleichtern kann, deren Anliegen über das Ende Ihrer Amtszeit hinaus bestehen bleibt. Sollten Sie sich für diesen Weg

entscheiden, fragen Sie bei Ihrer [IT-Abteilung](#) an, ob die Einrichtung einer Funktionsadresse möglich ist.

#### 4.3 Was sollte ich zum Thema Datenschutz beachten?<sup>48</sup>

Der folgende Abschnitt kann Ihnen dabei helfen, eine DSGVO-konforme Strategie zur Kommunikation und Aktenführung zu entwickeln. Lassen Sie sich nicht von der Komplexität dieses Themas abschrecken: Die gute Nachricht ist, dass **keine Formulare oder Verträge nötig** sind, sondern lediglich ein Disclaimer zur [Datenschutzinformation](#) auf der Webseite Ihrer Einrichtung sowie die [sichere Aufbewahrung](#) Ihrer Kommunikation und Notizen.

Ausführlichere Begriffsklärungen und Grundsätze zum Datenschutz finden Sie im [Appendix II](#) am Ende dieser Toolbox. Zusätzlich können Sie sich mit konkreten Fragen jederzeit an die [Datenschutzbeauftragten](#) Ihrer Einrichtung wenden. Beachten Sie allerdings, dass darüber hinaus in der Ombudsarbeit immer der Grundsatz der [Vertraulichkeit](#) gilt, zu dem wir weiter oben in dieser Toolbox einige Hinweise zusammengestellt haben.

##### 4.3.1 Was ist vor dem Erstkontakt mit Ratsuchenden zu beachten?

Da Sie bereits bei der ersten Kontaktaufnahme einer ratsuchenden Person personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO verarbeiten, ist vorab eine **Datenschutzinformation** erforderlich. Hierfür reicht ein Link auf der Webseite Ihrer Einrichtung aus, der in aller Regel bereits vorhanden sein wird. Üblicherweise ist dieser Link ganz oben oder unten auf der Webseite platziert. Sollte die Webseite Ihrer Einrichtung keine Datenschutzinformation aufführen, finden Sie im [Appendix II](#) dieser Toolbox einige Hinweise dazu, wie Sie selbst einen entsprechenden Disclaimer auf Ihrer Kontaktseite erstellen können.

##### 4.3.2 Wann müssen Unterlagen zu Fällen gelöscht werden?

Der Grundsatz der Speicherbegrenzung besagt, dass die Daten so lange aufbewahrt und verarbeitet werden dürfen, wie es der Zweck der Datenverarbeitung erfordert. Da es sich beim Verarbeitungszweck um die Beratung und Bearbeitung von Anliegen und Fällen durch Sie als Ombudsperson handelt, obliegt die **Entscheidung** darüber, wann Sie die Daten löschen (d. h., wann Ihre Arbeit beendet ist), Ihnen.

---

<sup>48</sup> Die Informationen in Abschnitt 4.3 wurden in Zusammenarbeit mit den behördlichen Datenschutzbeauftragten der Freien Universität Berlin, Dr. Karsten Kinast LL. M. und Manuel Leidinger, zusammengestellt.

Bedenken Sie hierbei, dass erfahrungsgemäß einige Verfahren nicht absehbare Nachspiele haben, z. B. weil sich Ratsuchende nach langen Pausen wieder an Sie (oder Ihre\*n Nachfolger\*in) wenden. Gehen Sie daher großzügig mit Ihren eigenen Löschfristen um und bewahren Sie Notizen und E-Mails so lange auf, wie Sie es für notwendig halten.

Um sich hier datenschutzrechtlich abzusichern, empfiehlt es sich, zu Beginn Ihrer Tätigkeit ein **Löschkonzept** für Ihre Notizen und E-Mails zu erstellen, bzw. von den [Datenschutzbeauftragten](#) Ihrer Einrichtung erstellen zu lassen. Aus dem Löschkonzept sollte hervorgehen:

- Wie lange bewahren Sie die Daten auf? – Es ist ratsam, hier als Frist (d. h. als Erfüllung des Verwendungszwecks) grundsätzlich nur die **Ombudsarbeit** zu nennen. Dies gibt Ihnen einen eigenen Ermessensspielraum darüber, wann die Löschung erfolgen muss.
- Wie erfolgt die Löschung technisch? – Für die Löschung von **E-Mails** hängt dies vom IT-System Ihrer Einrichtung ab. **Notizen oder Drucksachen** sollten Sie grundsätzlich über einen Aktenvernichter oder Schredder zerstören, statt sie im Papierkorb zu entsorgen.

#### 4.3.3 Wie Sorge ich für die Sicherheit der Daten?

Die Datenschutzgrundverordnung gibt vor, dass eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten bei ihrer Verarbeitung gewährleistet sein sollte. Die meisten der hierfür notwendigen „geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen“ (Art. 28 Abs. 1 DSGVO) sind in Ihrer Einrichtung i.d.R. bereits vorhanden, für andere können Sie selbst sorgen.

Mit **technischen Maßnahmen** sind beispielsweise gemeint:

- Die Sicherheit der eingesetzten **IT-Systeme**, etwa Verfügbarkeitskontrolle (z. B. Back-ups, Firewalls, Virenschutzsoftware), Zugangskontrolle (Absicherung der Server oder Endgeräte) und Zugriffskontrolle (z. B. gesonderte Zugriffsrechte, Zwei-Faktor-Authentifizierung, sichere Passwörter, Verschlüsselung, Akten- und Datenträgervernichtung).
- Die Sicherheit des **Gebäudes**, z. B. durch Brandschutz und Wachdienst sowie Zutrittsbeschränkung und -kontrolle.

Sofern Sie stets von Dienstrechtern aus über institutionelle E-Mail-Adressen kommunizieren und Ihre Akten in einem abschließbaren Einzelbüro innerhalb Ihrer Einrichtung aufbewahren, besteht hier von Ihrer Seite **kein Handlungsbedarf**.

**Organisatorische Maßnahmen** sind Verfahrensweisen für Mitarbeiter\*innen, die zum Schutz der Verarbeitung von personenbezogenen Daten umgesetzt werden. Einige hiervon sind vermutlich ebenfalls bereits an Ihrer Einrichtung umgesetzt, etwa eine Vertraulichkeitserklärung auf das Datengeheimnis, die üblicherweise Teil Ihrer Anstellung im öffentlichen Dienst ist. Weiterhin sollten Sie in Ihrem Büro stets auf eine **clean desk policy** achten, also z. B. beim Verlassen des Arbeitsplatzes den passwortgeschützten Computer herunterfahren und Ihre Notizen in abgeschlossenen Schränken aufbewahren.

#### 4.3.4 Was tue ich, wenn die Sicherheit der Daten verletzt wurde?

Die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten bedeutet eine „Verletzung der Sicherheit, die, ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig, zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, oder zur unbefugten Offenlegung von beziehungsweise zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt, die übermittelt, gespeichert oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden“ (Art. 4 Abs. 12 DSGVO). Bei elektronisch gespeicherten Daten kann dies entweder ein **Angriff** auf das oder eine **festgestellte Sicherheitslücke** im Netzwerk Ihrer Einrichtung sein. Bei handschriftlichen Notizen oder physischen Akten kann dies ein **Einbruch in Ihrem Büro** oder der **vermutete Verlust** der Unterlagen sein.

Sollte es in Bezug auf gespeicherte personenbezogene Daten zu einem entsprechenden Vorfall kommen, der voraussichtlich zu einem **Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen** führt, informieren Sie umgehend Ihre [Datenschutzbeauftragten](#), die Sie über die notwendigen weiteren Schritte beraten.

## 5 Institutionelle Infrastruktur: Wie unterstützt mich meine Einrichtung?<sup>49</sup>

Einige Aspekte Ihrer Ombudsarbeit gehen möglicherweise über Ihr eigenes Fachwissen hinaus. In solchen Fällen werden Sie Unterstützung benötigen. Das ist völlig in Ordnung, denn Ihre Institution verfügt über eine vielfältige Strukturen, die sowohl Ihnen als auch den Ratsuchenden helfen können. Im Folgenden finden Sie eine Liste von Anlaufstellen und Diensten an den vier BUA-Partnerinnen, die für Ihre Ombudsarbeit hilfreich sein können. Die Links zu den Webseiten sind in den jeweiligen Abschnitten eingebettet und können durch Anklicken der Überschriften aufgerufen werden.

### 5.1 Satzungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Die Satzung Ihrer Einrichtung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis bildet die wichtigste Grundlage für Ihre Arbeit. In diesen Dokumenten sind Aufgaben, Verfahrensaspekte sowie Ernennungsverfahren von Ombudspersonen geregelt. Wir empfehlen Ihnen daher, sich gut mit Ihrer jeweiligen Satzung vertraut zu machen.

#### [Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis \(FU\)](#)

Die aktuelle Satzung der FU trat im Dezember 2020 in Kraft. Sie unterscheidet zwischen zentralen und dezentralen Ombudspersonen und Artikel 3 regelt deren Amtszeit und die Ernennung. Die vollständige Satzung in ihrer aktuellen Fassung finden Sie [hier](#).

#### [Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens \(HU\)](#)

Die aktuelle Satzung der HU wurde im März 2023 erlassen. Fragen im Zusammenhang mit Ombudspersonen sind in Artikel 11 geregelt, beispielsweise die Amtszeit, die Ernennung und die Aufgaben. Die vollständige Satzung in ihrer aktuellen Fassung finden Sie [hier](#).

#### [Grundsätze und Ausführungsvorschriften zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis \(TU\)](#)

---

<sup>49</sup> Die Kontaktinformationen und Links in diesem Abschnitt sind auf dem Stand von September 2023. Die Angaben sollten daher vor der Nutzung überprüft werden, um sicherzugehen, dass sie aktuell sind. Wir danken allen erwähnten Stellen und Institutionen für die Rückmeldungen zur Bestätigung und Klärung, die wir im Laufe der Zusammenstellung erhalten haben.

Die aktuelle Satzung der TU gilt seit Mai 2023 und die Rolle der Ombudspersonen wird in Abschnitt 10 geregelt. Darin werden Fragen zur Amtszeit und zur Ernennung beantwortet, die institutionelle Unterstützung zugesichert und die Bedingungen für eine Abberufung festgelegt. Die vollständige Satzung in ihrer aktuellen Fassung finden Sie [hier](#).

#### [Satzung zur Sicherung Guter Wissenschaftlicher Praxis \(Charité\)](#)

Die aktuelle Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Charité wurde im März 2018 veröffentlicht. Artikel 10 beantwortet Fragen zur Amtszeit und zur Ernennung von Ombudspersonen, während Artikel 11 ihre Rolle festlegt. Die vollständige Satzung in ihrer aktuellen Fassung finden Sie [hier](#).

### 5.2 Anlaufstellen für gute wissenschaftliche Praxis

Jede Einrichtung hat ihre eigene Strategie zur Sicherung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis entwickelt und dafür zuständige Stellen eingerichtet. Hieraus ergeben sich auch Unterschiede in der formalen Struktur dieser Stellen. Zum Beispiel sind an der HU und TU vor allem die Ombudspersonen und Untersuchungskommissionen für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis zuständig; FU und Charité haben zusätzlich dazu Ombudsstellen, die diese Arbeit unterstützen.

#### [Koordinationsstelle für wissenschaftliche Integrität \(FU\)](#)

Die Koordinationsstelle für wissenschaftliche Integrität (KowIn) unterstützt die zentralen und dezentralen Ombudspersonen der FU als zentrales Beratungsorgan für alle Universitätsangehörigen im Bereich gute wissenschaftliche Praxis. Die zentrale [Webseite](#) zum Thema stellt Informationen über Ombudspersonen und gute wissenschaftliche Praxis zur Verfügung. Hier finden Sie auch regelmäßige [Ankündigungen](#) zu verschiedenen Vernetzungsmöglichkeiten, von Konferenzen und Podiumsdiskussionen bis zu Seminaren.

Bei verhärtetem Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten ist die [Untersuchungskommission](#) zuständig, die auf Antrag der zentralen Ombudsperson zusammenkommt.

**E-Mail:** [ombudsperson@fu-berlin.de](mailto:ombudsperson@fu-berlin.de)

#### [Kommission zur Überprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens \(HU\)](#)

Als Ombudsperson der HU dienen Sie den Mitgliedern der Einrichtung als neutrale Ansprechpartner\*innen in Fragen zur guten wissenschaftlichen Praxis und sind auch mit der ersten Bearbeitung von Verdachtsfällen betraut. Konkrete

Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten müssen Sie an die Geschäftsstelle der Kommission zur Überprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens übergeben, die Ihnen im Zweifelsfall auch beratend zur Verfügung steht.

**E-Mail:** [geschaefsstelle-KWF@uv.hu-berlin.de](mailto:geschaefsstelle-KWF@uv.hu-berlin.de)

#### [Kommission zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens \(TU\)](#)

Ratsuchende können sich sowohl an die lokalen Ombudspersonen als auch an die Untersuchungskommission wenden. Bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten sind in erster Instanz die Ombudspersonen zu kontaktieren. In begründeten Fällen wird ein Untersuchungsverfahren eingeleitet, über dessen Konsequenzen der Präsident zu entscheiden hat. Über die Mitglieder der Kommission können Sie sich auf der [Webseite](#) informieren.

#### [Geschäftsstelle Gute Wissenschaftliche Praxis \(Charité\)](#)

Die Geschäftsstelle Gute Wissenschaftliche Praxis der Charité dient als erste Anlaufstelle für die Mitglieder der Einrichtung in Fragen zu Forschungsintegrität und Fehlverhalten. Darüber hinaus unterstützt und koordiniert die Geschäftsstelle die Arbeit der Ombudspersonen und der Untersuchungskommission der Charité und fördert Aktivitäten im Bereich der wissenschaftlichen Integrität, etwa die Ausgabe von Laborbüchern oder die Speicherung von Primärdaten. Sie können die Stelle über dieses [Kontaktformular](#) erreichen.

### 5.2.1 Kurse und Trainings zu guter wissenschaftlicher Praxis

Neben anderen Faktoren basiert die Kultur der Forschungsintegrität an einer Einrichtung maßgeblich auf dem breiten Wissen ihrer Angehörigen um die Standards guter wissenschaftlicher Praxis. Um dieses Wissen bereits möglichst früh in der akademischen Karriere sicherzustellen, bieten die Einrichtungen vermehrt Kurse, vor allem für Promovierende, aber auch für Studierende oder fortgeschrittene Forschende, an. Im Folgenden finden Sie eine Liste der hierfür zuständigen Stellen.

Viele dieser Kurse stehen Angehörigen aller vier BUA-Partnereinrichtungen offen. Wenn Sie sich daher über das gesammelte Kursangebot im Verbund informieren möchten, finden Sie auf der [Webseite des Center for Open and Responsible Research \(CORE\) der BUA](#) eine entsprechende Übersicht aller Veranstaltungen im Bereich Forschungsqualität und Open Science, die jedes Semester aktualisiert wird.

#### [Dahlem Research School \(FU\)](#)

Die Dahlem Research School (DRS) bietet allen Promovierenden der BUA-Mitgliedseinrichtungen [Kurse im Bereich wissenschaftliche Integrität](#) an. Auch die [Open Science Working Group](#), die verschiedene Veranstaltungen und Workshops organisiert und aus Forscher\*innen, Lehrenden, Studierenden und Bibliothekar\*innen der FU besteht, könnte für Sie von Interesse sein.

#### [Berufliche Weiterbildung \(HU\)](#)

An der HU sind Kurse zu Themen guter wissenschaftlicher Praxis für Promovierende und Postdocs über die Abteilung Berufliche Weiterbildung organisiert. Eine Übersicht über die entsprechenden Themen finden Sie im [Bereich Forschungstätigkeit](#) innerhalb der Kursübersicht.

#### [Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation \(TU\)](#)

Die ZE Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation bietet neben einem einführenden [Selbstlernkurs zu guter wissenschaftlicher Praxis](#) einige Kurse im Bereich [Forschungsmanagement](#) an, die auch Teilaspekte vom Forschungsqualität und Open Science betreffen.

#### [Geschäftsstelle Gute Wissenschaftliche Praxis \(Charité\)](#)

An der Charité bietet die oben genannte Geschäftsstelle Gute Wissenschaftliche Praxis Vorlesungen an, die für Promovierende verpflichtend sind, aber auch anderen Angehörigen der Charité offenstehen. Mehr über diese Vorlesungen erfahren Sie [hier](#). Neben diesen allgemeinen Vorlesungen bietet das [QUEST Center des Berlin Institute of Health](#) zahlreiche spezifischere Veranstaltungen an.

### 5.3 Juristische Beratung

Die Rechtsabteilungen der Hochschulen sind unter anderem für die rechtlichen Belange der Universitätsangehörigen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit zuständig. Wenn Sie mit Fällen oder Anfragen konfrontiert werden, die rechtliche Konsequenzen für Sie oder andere Beteiligte haben könnten, oder wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie in komplizierteren Fällen vorgehen sollen, sollten Sie sich immer an die Rechtsabteilung Ihrer Universität wenden.

#### [Rechtsamt \(FU\)](#)

Das Rechtsamt der FU besteht aus einem Team von Jurist\*innen, die Universitätsangehörigen beratend zur Seite stehen und die Universität rechtlich vertreten. Sie sind in verschiedenen thematischen Abteilungen organisiert, deren Themen von Studienordnung über Plagiate zu IT-Recht reichen. Auf der [Webseite](#) sind die verschiedenen Fachgebiete und zuständigen Expert\*innen



genannt, die Ihre rechtlichen Fragen beantworten und gegebenenfalls das weitere Vorgehen besprechen können.

**E-Mail:** [rechtsamt@fu-berlin.de](mailto:rechtsamt@fu-berlin.de)

#### [Rechtsabteilung \(HU\)](#)

Die Rechtsabteilung der HU bietet persönliche Beratungstermine nach Vereinbarung an. Wenn Sie sich mit einer Frage an die Rechtsabteilung wenden möchten, informieren Sie bitte vorher Ihre Organisationseinheit (Dekanat oder Fakultätsverwaltung) sowie den Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik. Bitte beachten Sie, dass die Rechtsabteilung nur die Universität als Ganzes und ihre Fachbereiche vertritt und berät. Näheres können Sie der [Webseite](#) entnehmen.

**E-Mail:** [rechtsabteilung@hu-berlin.de](mailto:rechtsabteilung@hu-berlin.de)

#### [Servicebereich Recht \(TU\)](#)

Der Servicebereich Recht vertritt die TU in Gerichtsverfahren und ist spezialisiert auf Verwaltungs- und Arbeitsrecht. Angehörige aller Fachbereiche können sich dorthin wenden, um sich in Rechtsfragen beraten zu lassen. Auf der [Webseite](#) des Servicebereichs finden Sie die für Ihr Anliegen zuständigen Ansprechpartner\*innen.

**E-Mail:** [recht@personalabteilung.tu-berlin.de](mailto:recht@personalabteilung.tu-berlin.de)

#### [Geschäftsbereich Recht \(Charité\)](#)

Angehörige der Charité können sich mit ihren Fragen und Anliegen in Rechtsangelegenheiten an ihre Rechtsabteilung wenden. Sie können den Geschäftsbereich über dieses [Kontaktformular](#) erreichen.

### 5.4 Datenschutzbeauftragte

Bei Fragen zum Umgang mit vertraulichen Daten oder zur Datensicherheit im Allgemeinen können Sie sich an die für Datensicherheit oder Datenschutz zuständige Stelle Ihrer Einrichtung wenden.

#### [Datenschutzbeauftragter \(FU\)](#)

Weitere Informationen finden Sie auch in der [Datenschutzerklärung](#) der FU.

**E-Mail:** [datenschutz@fu-berlin.de](mailto:datenschutz@fu-berlin.de)

#### [Behördliche Datenschutzbeauftragte \(HU\)](#)

Weitere Informationen finden Sie in der [Datenschutzerklärung](#) der HU. In den Abschnitten 1 und 2 sind die Kontaktdaten des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen und des Datenschutzbeauftragten angegeben.

**E-Mail:** [datenschutz@uv.hu-berlin.de](mailto:datenschutz@uv.hu-berlin.de)

### [Behördliche Datenschutzbeauftragte \(TU\)](#)

Weitere Informationen finden Sie in der [Datenschutzerklärung](#) der TU. Bei allgemeinen Fragen können Sie sich an eines der drei Teammitglieder wenden.

**E-Mail:** [info@datenschutz.tu-berlin.de](mailto:info@datenschutz.tu-berlin.de)

### [Datenschutz \(Charité\)](#)

Neben dem behördlichen Datenschutzbeauftragten hat die Charité ein [Compliance-Management-System \(CMS\)](#) eingerichtet. Auch dieses kann zu Themen der Ombudsarbeit kontaktiert werden, wenn auch in erster Instanz nur in beratender Funktion. Die Datenschutzerklärung der Charité finden Sie [hier](#). Für Anfragen zum Datenschutz verwenden Sie bitte dieses [Kontaktformular](#).

## 5.5 Forschungsdatenmanagement

In Ihrer Rolle als Ombudsperson werden Sie möglicherweise mit Anfragen zum Thema Forschungsdaten konfrontiert, die auch Themen wie geistiges Eigentum, Rechtsfragen, Forschungsqualität und Veröffentlichungsethik berühren. Wenn Sie in diesem Bereich Rat benötigen, können Sie sich ggf. an Ihr lokales Datenmanagementteam wenden oder die Forschungsdatenrichtlinie Ihrer Einrichtung konsultieren.

### [Forschungsdatenmanagement \(FU\)](#)

**E-Mail:** [forschungsdaten@fu-berlin.de](mailto:forschungsdaten@fu-berlin.de)

### [Forschungsdatenmanagement \(HU\)](#)

**E-Mail:** [researchdata@hu-berlin.de](mailto:researchdata@hu-berlin.de)

### [Servicezentrum Forschungsdatenmanagement \(TU\)](#)

**E-Mail:** [szf@ub.tu-berlin.de](mailto:szf@ub.tu-berlin.de)

### [Projektteam Open Data und Forschungsdatenmanagement \(Charité\)](#)

**E-Mail:** [forschungsdatenmanagement@bih-charite.de](mailto:forschungsdatenmanagement@bih-charite.de)

## 5.5.1 Open Access Services

Falls in Ihrer Arbeit Fragen zur Veröffentlichung mit Open Access, d. h. die frei verfügbare Veröffentlichung von Forschungsdaten oder -ergebnissen im Internet, auftauchen, können Sie auf die Open Access Richtlinien oder Anlaufstellen Ihrer Einrichtung verweisen oder diese selbst konsultieren. Hier bekommen Sie Antworten auf verschiedenste technische, finanzielle, rechtliche und ethische Fragen rund um Open Access.

[Open Access an der Freien Universität \(FU\)](#)

**E-Mail:** [open-access@fu-berlin.de](mailto:open-access@fu-berlin.de)

[Open-Access-Team der Universitätsbibliothek \(HU\)](#)

**E-Mail:** [openaccess@ub.hu-berlin.de](mailto:openaccess@ub.hu-berlin.de)

[Open-Access-Team \(TU\)](#)

**E-Mail:** [openaccess@ub.tu-berlin.de](mailto:openaccess@ub.tu-berlin.de)

[Open-Access-Team \(Charité\)](#)

**E-Mail:** [openaccess@charite.de](mailto:openaccess@charite.de)

## 5.6 IT-Support

[ZEDAT \(FU\)](#)

Sie können die ZEDAT für Anfragen bezüglich der IT-Infrastruktur an der FU nutzen, einschließlich aller Probleme mit institutionellen Benutzerkontos, Computern oder Telefonen sowie Ihrer Netzwerkverbindung. Für allgemeine Unterstützung können Sie sich per E-Mail, Telefon oder persönlich an den Info-Service IT wenden. Wenn Sie ein Problem mit einem Gerät haben, der zentral von der ZEDAT verwaltet wird und an das Campusnetz angeschlossen ist, können Sie Ihre Anfrage auch direkt an [support@campus.fu-berlin.de](mailto:support@campus.fu-berlin.de) senden.

Info-Service IT – **E-Mail:** [hilfe@zedat.fu-berlin.de](mailto:hilfe@zedat.fu-berlin.de)

Benutzerservice (Konto & Software) – **E-Mail:** [benutzerservice@zedat.fu-berlin.de](mailto:benutzerservice@zedat.fu-berlin.de)

[Computer- und Medienservice \(HU\)](#)

Der Computer- und Medienservice ist für die IT-Infrastruktur der HU zuständig. Sie können sich mit allen Fragen zur IT-Infrastruktur, wie z. B. zu institutionellen Benutzerkonten, Computern und Internetanschlüssen, an die [Benutzerberatung](#) wenden. Bei Problemen mit der Internetverbindung, können Sie zudem zunächst auf dieser [Webseite](#) nach aktuellen Störungsmeldungen suchen.

**E-Mail:** [cms-benutzerberatung@hu-berlin.de](mailto:cms-benutzerberatung@hu-berlin.de)

[ZE Campusmanagement \(TU\)](#)

Für die IT-Infrastruktur an der TU ist die Zentraleinrichtung Campusmanagement zuständig. Für alle Fragen rund um die IT-Infrastruktur, wie z. B. institutionelle Benutzerkonten, Computer und Internetanschluss, können Sie sich an den [IT-Service-Desk](#) wenden.

[Geschäftsbereich IT \(Charité\)](#)

Für alle Fragen rund um die IT-Infrastruktur, wie z. B. zu institutionellen Benutzerkonten, Computern und Internetanschlüssen, können Sie sich an den Geschäftsbereich IT der Charité wenden.

**E-Mail:** [it-sekretariat@charite.de](mailto:it-sekretariat@charite.de)

## 5.7 Ethikkommissionen

Ethikkommissionen überprüfen die ethischen Aspekte von Forschungsprojekten, sobald eine solche Prüfung erforderlich ist. Sie können die Kommissionen zudem auch kontaktieren, wenn Sie allgemeine forschungsethische Fragen haben. Bitte beachten Sie, dass sich die Struktur sowie das Prüfverfahren der Ethikkommissionen von Einrichtung zu Einrichtung unterscheiden. An der FU und der Charité gibt es zentrale Ethikkommissionen, an der HU und der TU sind die Verfahren auf Fakultätsebene über unabhängige Fakultätsethikkommissionen organisiert. Für Projekte mit medizinischem Bezug ist im Allgemeinen die Charité zuständig, auch, wenn die Projekte an anderen Berliner Einrichtungen angesiedelt sind. Bevor Sie sich an eine Ethikkommission wenden, sollten Sie sich auf deren Webseite über ihre Zuständigkeitsbereiche informieren.

### [Zentraler Ethik-Ausschuss \(FU\)](#)

Der zentrale Ethik-Ausschuss der FU ist für die Prüfung aller dort durchgeführten Forschungsvorhaben zuständig. Der zentrale Ethik-Ausschuss der FU berät alle Angehörigen der Universität, wenn ein Drittmittelantrag vorliegt oder das Vorhaben erhebliche ethische Fragen aufwirft. Alle Fakultäten sind durch eine\*n Vertreter\*in im Ausschuss vertreten. Die Liste der Mitglieder finden Sie [hier](#). Als Ombudsperson können Sie sich bei Fragen zur Forschungsethik an die Geschäftsstelle wenden. Die aktuellen Kontaktdaten finden Sie auf der [Webseite](#).

Ausgenommen sind Forschungsvorhaben des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie, der über einen [eigenen Ethik-Ausschuss](#) verfügt. Ebenfalls ausgenommen sind Projekte, die Forschung am Menschen oder mit menschlichem Material beinhalten, sowie epidemiologische Studien. Hierfür ist die [Ethikkommission der Charité](#) zuständig.

### [Fakultätsethikkommissionen \(HU\)](#)

Die Kommissionen sind an der HU auf Fakultätsebene organisiert. Es gibt verschiedene unabhängige Ethikkommissionen. Deren Kontaktdaten finden Sie hinter den eingebetteten Links:

- [Ethikkommission der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät](#)
- [Ethikkommission der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät](#)
- [Ethikkommission der Sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät](#)
- [Ethikkommission der Lebenswissenschaftlichen Fakultät](#)<sup>50</sup>

#### [Fakultätsethikkommissionen \(TU\)](#)

Die Kommissionen sind an der TU auf Fakultätsebene organisiert. Sie verfügt über verschiedene unabhängige Ethikkommissionen. Deren Kontaktdaten finden Sie hinter den eingebetteten Links:

- [Ethikkommission Fakultät III](#)
- [Ethikkommission Fakultät IV](#)
- [Ethikkommission Fakultät VII](#)

#### [Ethikkommission \(Charité\)](#)

Die Ethikkommission der Charité ist nicht nur für Studien zuständig, die an der Charité durchgeführt werden, sondern auch für Studien an anderen Einrichtungen, sofern Ärzt\*innen beteiligt sind oder die Projekte der Beratung durch eine medizinische Ethik-Kommission bedürfen. Für klinische Prüfungen mit Arzneimitteln ist hingegen die [Ethik-Kommission des Landes Berlin](#) beim Landesamt für Gesundheit und Soziales zuständig. Weitere Informationen zur Arbeit und Zuständigkeit der Ethik-Kommission der Charité finden Sie auf deren [Webseite](#). Dort sind auch die Mitglieder und Vorsitzenden der einzelnen Kommissionen aufgeführt. Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an die Geschäftsstelle. Die aktuellen Ansprechpartner\*innen finden Sie [hier](#).

## 5.8 Anti-Diskriminierung

Sobald es bei einer Anfrage oder einem Fall ausschließlich um Diskriminierung geht, sollten Sie die Ratsuchenden an eine der unten angegebenen Stellen verweisen, je nach Profil der Stelle. Wenn Diskriminierung einer von mehreren

---

<sup>50</sup> An der Fakultät für Lebenswissenschaften gibt es keine zentrale Fakultätsethikkommission, sondern mehrere unabhängige Fachbereichsethikkommissionen. In Konfliktfällen und bei allgemeinen Anfragen zu guter wissenschaftlicher Praxis wenden Sie sich bitte an die [Kommission zur Überprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens](#), bei konkreten Anfragen können Sie sich aber auch über dieses [Kontaktformular](#) an die Fakultätsverwaltung wenden. Zu den Webseiten der Ethikkommissionen des [Instituts für Psychologie](#), des [Instituts für Biologie](#) und des [Albrecht-Daniel-Thaer-Instituts für Agrar- und Gartenbauwissenschaften](#) gelangen Sie über die eingebetteten Links.

Faktoren in einem Fall ist oder bei eigenen Unsicherheiten zum Thema zögern Sie nicht, sich selbst an diese Stellen zu wenden und um Rat zu bitten.

### 5.8.1 Diversität

#### [Diversity@FU](#)

Studierende und Mitarbeitende der FU, die im Studium oder am Arbeitsplatz Diskriminierung, Mobbing oder Ungerechtigkeiten anderer Art erfahren haben, können sich entweder an eine der Beratungsstellen wenden oder eine offizielle Beschwerde einreichen. An welche Stelle man sich wenden sollte, hängt von der Art der Diskriminierung ab. Eine vollständige Liste der Beratungsstellen für Studierende und Promovierende finden Sie [hier](#). Eine Liste der Stellen, an die sich auch Mitarbeitende wenden können, finden Sie [hier](#).

**E-Mail:** [diversity@fu-berlin.de](mailto:diversity@fu-berlin.de)

#### [Arbeitsgruppe Diversität \(HU\)](#)

Die Arbeitsgruppe Diversität ist dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten angegliedert. Studierende können sich auch an [RefRat](#), die studentische Antidiskriminierungsberatung, wenden. Weitere Informationen finden Sie auf der [Webseite](#) der AG Diversität.

**E-Mail:** [diversitaet.frb@hu-berlin.de](mailto:diversitaet.frb@hu-berlin.de)

#### [Antidiskriminierungsbeauftragte \(TU\)](#)

Ratsuchende Beschäftigte und Studierende können sich mit ihren Fragen an die Antidiskriminierungsbeauftragte wenden. Die Beauftragte steht auch für vertrauliche persönliche Gespräche zur Verfügung. Das Amt wird zurzeit als Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung neugestaltet. Bis dahin ist die\*der amtierende\*r Beauftragte zuständig. Weitere Informationen finden Sie auf der [Webseite](#).

**E-Mail:** [info@antidiskriminierung.tu-berlin.de](mailto:info@antidiskriminierung.tu-berlin.de)

#### [Diversity-Netzwerk \(Charité\)](#)

Unter diesem [Link](#) finden Sie Ressourcen und nützliche Kontakte zur Beratung für verschiedene benachteiligte Gruppen. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des Netzwerks. Sie können dieses [Kontaktformular](#) für Ihre Anfragen verwenden.

### 5.8.2 Geschlechtsbezogene Diskriminierung und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

#### [Frauenbeauftragte \(FU\)](#)

Angehörige der FU können sich mit den unterschiedlichsten Anliegen, wie z. B. Fragen zur Organisation des Berufslebens oder Diskriminierungs-, Belästigungs- bzw. Benachteiligungserfahrungen im Studium oder am Arbeitsplatz, an die Frauenbeauftragte der FU wenden, die sich auf ein Netzwerk von dezentralen Frauenbeauftragten stützt. Teil dieses Netzwerks ist auch die [Ständige Arbeitsgruppe Gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt](#), die in entsprechenden Fällen [Beratung und Hilfe](#) anbietet.

**E-Mail:** [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – **E-Mail:** [no-means-no@fu-berlin.de](mailto:no-means-no@fu-berlin.de)

#### [Dual Family & Career Service \(FU\)](#)

Der Dual Career & Family Service der FU bietet vertrauliche Beratung für alle Universitätsangehörigen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, einschließlich der Betreuung hilfsbedürftiger Familienangehöriger an.

**E-Mail:** [family@fu-berlin.de](mailto:family@fu-berlin.de)

#### [Zentrale Frauenbeauftragte \(HU\)](#)

Die zentrale Frauenbeauftragte der HU stützt sich auf ein Netzwerk von dezentralen Frauenbeauftragten in den Fakultäten und Fachbereichen. Eine Liste dieser dezentralen Frauenbeauftragten finden Sie [hier](#). Hier werden Beratung zu Themen von geschlechtsbezogener Diskriminierung bis sexualisierter Gewalt angeboten.

**E-Mail:** [frauenbeauftragte@hu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@hu-berlin.de)

#### [Familienbüro \(HU\)](#)

Das Familienbüro der HU kümmert sich um die Beratung von Studierenden und Beschäftigten in den Bereichen Familie, Studium, Beruf und Pflege von Angehörigen. Telefonische Beratungen finden zu festen Bürozeiten und persönliche Beratungen finden nach Terminvereinbarung statt.

**E-Mail:** [familien@hu-berlin.de](mailto:familien@hu-berlin.de)

#### [Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung \(TU\)](#)

Das Koordinationsbüro unter der Leitung der zentralen Frauenbeauftragten der TU nimmt vielfältige Aufgaben im Bereich Geschlechtergleichstellung wahr und kann jederzeit zur Beratung zu Diskriminierung, sexualisierter Gewalt oder anderen Themen konsultiert werden.

**E-Mail:** [zenfrau@zfa.tu-berlin.de](mailto:zenfrau@zfa.tu-berlin.de)

#### [Familienbüro \(TU\)](#)

Das Familienbüro der TU unterstützt Studierende und Beschäftigte mit familiären Pflegeaufgaben durch Beratung und diverse andere Angebote.

**E-Mail:** [familienbuero@zuv.tu-berlin.de](mailto:familienbuero@zuv.tu-berlin.de)

#### [Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte \(Charité\)](#)

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité berät bei der Karriereplanung sowie bei Konflikten und sexueller Belästigung. Weitere Informationen finden Sie auf der [Webseite](#). Für Anfragen nutzen Sie bitte dieses [Kontaktformular](#).

#### [Familienbüro \(Charité\)](#)

Das Familienbüro der Charité berät und unterstützt Beschäftigte und Studierende bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Über die [Webseite](#) des Familienportals „voio“ stehen verschiedene digitale Services zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zur Verfügung. [Hier](#) können Sie sich über die Angebote informieren. Für Ihre Anfragen nutzen Sie bitte dieses [Kontaktformular](#).

### 5.9 Konfliktmanagement in Betreuungsverhältnissen während der Promotion

Die folgenden Stellen bzw. Dienste bieten Konfliktberatung für Promovierende an, können aber auch von Ombudspersonen kontaktiert werden, die Rat zum Thema Konfliktmanagement im Kontext von Betreuungsverhältnissen suchen.

#### [Konfliktberatung für Promovierende der Dahlem Research School \(FU\)](#)

Die *Dahlem Research School* (DRS) bietet Workshops und Schulungen für Promovierende der FU (und in vielen Fällen auch im größeren Kontext der BUA) an. Zu ihren weiteren Dienstleistungen gehört auch die Beratung bei Problemen, die in Betreuungsverhältnissen während der Promotion auftauchen können. Bei Bedarf können sie auch den Kontakt zu professionellen und unabhängigen Konfliktcoachs herstellen. Die Leitlinien der FU für eine gute Betreuung von Promotionen finden Sie [hier](#). Weitere Informationen zu den Leitlinien finden Sie auch auf der [Webseite](#) der DRS zum Thema Qualitätssicherung.

**E-Mail:** [advice@drs.fu-berlin.de](mailto:advice@drs.fu-berlin.de)

#### [Konfliktsprechstunde \(HU\)](#)

Die Humboldt Graduate School bietet ihren Promovierenden kostenlose Konfliktsprechstunden an, die von ausgebildeten externen Mediator\*innen durchgeführt werden. Die Anmeldung kann entweder per Telefon oder E-Mail erfolgen. Ein Merkblatt für HU-Angehörige sowie Kontaktdaten und



Informationen zur Terminvereinbarung sind ebenfalls auf der [Webseite](#) zu finden.

**E-Mail:** [hgs-consultation@hu-berlin.de](mailto:hgs-consultation@hu-berlin.de)

#### [Konfliktmanagement im Rahmen der betrieblichen Sozialberatung \(TU\)](#)

An der TU gibt es eine zertifizierte Mediatorin, auf die Sie als Ombudsperson die Universitätsangehörigen in Konfliktsituationen verweisen können. Das Konfliktmanagement-Team ist per E-Mail oder telefonisch zu kontaktieren, um einen Termin während der Sprechzeiten zu vereinbaren. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

#### [Center for Junior Scholars \(TU\)](#)

Das Center for Junior Scholars der TU bietet Promovierenden Online-Sprechstunden an. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich und die wöchentlichen Webex-Sitzungen können [hier](#) besucht werden. Eine Kontaktaufnahme per E-Mail oder Telefon ist jederzeit möglich. Weitere Informationen sowie die Liste der Vertrauensdozent\*innen der Fakultäten finden Sie auf der [Webseite](#).

**E-Mail:** [info@cjs.tu-berlin.de](mailto:info@cjs.tu-berlin.de)

#### [Vertrauenspersonen im Promotionsbüro \(Charité\)](#)

Im Promotionsbüro der Charité gibt es Vertrauenspersonen, die als Ansprechpartner\*innen und Vermittler\*innen für Promovierende und ihre Betreuer\*innen fungieren. Ihre Beratungen beschränken sich auf Fälle von Konflikten, die während der Durchführung eines Promotionsprojekts auftreten. Die aktuellen Vertrauenspersonen finden Sie [hier](#).

**E-Mail:** [vertrauenspersonen-promotion@charite.de](mailto:vertrauenspersonen-promotion@charite.de)

## 5.10 Mental Health Services

Wenn Sie feststellen, dass in einem von Ihnen bearbeiteten Fall psychische Probleme (z. B. traumatische Erlebnisse, Überlastung oder Angstzustände) eine Rolle spielen oder Sie selbst von solchen Problemen betroffen sind, können Sie sich an diese Stellen wenden oder betroffene Ratsuchende an die professionellen Therapeut\*innen dieser Stellen verweisen.

#### [Psychologische Beratung \(FU\)](#)

Die Stelle ist von approbierten oder in der fortgeschrittenen Ausbildung befindlichen Psychotherapeut\*innen besetzt, die individuelle Beratung in deutscher und englischer Sprache per Telefon, Video oder persönlich anbieten. Termine können über dieses [Kontaktformular](#) vereinbart werden. Für kurzfristige Beratungen in akuten Fällen gibt es im Rahmen des Projekts Mental

Wellbeing außerdem sogenannte „support.points“, in denen geschulte Psycholog\*innen ohne vorherige Anmeldung Beratungen für Beschäftigte und Studierende anbieten. Mehr dazu erfahren Sie [hier](#).

**E-Mail:** [psychologische-beratung@fu-berlin.de](mailto:psychologische-beratung@fu-berlin.de)

### [Sozialberatung \(FU\)](#)

Die Sozialberatung ist ein Angebot speziell für Beschäftigte der FU zu vielfältigen Belastungsproblem im beruflichen wie privaten Kontext. Für Studierende wird ein ähnlicher Service über die [Sozialberatung des Studierendenwerks](#) angeboten.

Beschäftigte – **E-Mail:** [sozialberatung@zuv.fu-berlin.de](mailto:sozialberatung@zuv.fu-berlin.de)

Studierende – **E-Mail:** [sozialb.thielallee@studentenwerk-berlin.de](mailto:sozialb.thielallee@studentenwerk-berlin.de)

### [Psychologische Beratung \(HU\)](#)

Die psychologische Beratungsstelle für HU-Studierende bietet deutschsprachige Beratungen persönlich und via Zoom an. Termine für persönliche Beratungen sind telefonisch während der Sprechzeiten zu vereinbaren. Termine für Zoom-Sitzungen können [hier](#) online gebucht werden. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die [Webseite](#). Für eine Beratung in englischer Sprache sowie in einigen anderen Sprachen wenden Sie sich bitte an die [psychotherapeutische Beratungsstelle](#) des Studierendenwerks Berlin. Studierende der Medizin können stattdessen an den [MediCoach](#) verwiesen werden.

Beschäftigte können sich an das [Arbeitsmedizinische Zentrum \(AMZ\)](#) der Charité wenden. Eine Liste mit weiteren Ansprechpartner\*innen und Informationen zu den Angeboten des AMZ für Beschäftigte der HU finden Sie auf dieser [Seite](#).

### [Psychologische Beratung \(TU\)](#)

Das psychologische Beratungsangebot für TU-Studierende schließt Studieninteressierte und Promovierende mit ein. Die Beratungen werden auch in englischer Sprache angeboten und können entweder per E-Mail oder über das Kontaktformular auf der [Webseite](#) gebucht werden. Neben Einzelberatungen werden auch Seminare, Workshops und Gruppenberatungen angeboten.

**E-Mail:** [psychologische-beratung@tu-berlin.de](mailto:psychologische-beratung@tu-berlin.de)

### [Sozialberatung für Mitarbeiter:innen \(TU\)](#)

Beschäftigte können sich telefonisch, persönlich und per Videokonferenz von der Sozialberatung der TU in beruflichen wie privaten Krisensituationen beraten lassen.

**E-Mail:** [sb.hardenbergstrasse@stw.berlin](mailto:sb.hardenbergstrasse@stw.berlin)

### [Medicoach \(Charité\)](#)

Medicoach steht Studierenden mit verschiedenen Angeboten wie Coaching, lösungsorientierter psychosozialer Beratung in situativ belastenden Lebenssituationen und akuter Krisenintervention zur Verfügung. Auch Gruppenberatungen sind möglich. Sie können entweder über das [Kontaktformular](#) oder die untenstehende Mailadresse einen Termin vereinbaren.

**E-Mail:** [medicoach@charite.de](mailto:medicoach@charite.de)

### [Arbeitsmedizinisches Zentrum \(Charité\)](#)

Das Arbeitsmedizinische Zentrum bietet den Beschäftigten an zwei Standorten medizinische Unterstützung. Auf der [Webseite](#) sind verschiedene Abteilungen, Zentren und Expert\*innen, die Hilfe bei einer Vielzahl von medizinischen Problemen anbieten, sowie Kontaktinformationen für die Terminvereinbarung aufgeführt. Auch Online-Ressourcen sind verfügbar. Für Anfragen können Sie dieses [Kontaktformular](#) verwenden.

## 6 Netzwerke: Welche Angebote gibt es jenseits meiner Einrichtung?

Wenn Sie mit Ombudspersonen oder Expert\*innen für Forschungsintegrität außerhalb Ihrer eigenen Einrichtung in Kontakt treten möchten, können Sie dazu auf eine Reihe von Netzwerken zurückgreifen, die auf Berliner, deutscher, europäischer und globaler Ebene arbeiten.<sup>51</sup>

### 6.1 Berlin

#### [Objective 3: Advancing Research Quality and Value – Berlin University Alliance](#)

Das Objective 3 der Berlin University Alliance zielt im Kontext seiner Tätigkeiten im Bereich Forschungsqualität und Open Science darauf ab, Forschungsintegrität an den vier Mitgliedsuniversitäten u. a. durch regelmäßige Veranstaltungen wie Symposien, Konferenzen und Kolloquien zu fördern, etwa durch ein [monatliches Kolloquium](#). Im Rahmen des Objective 3 wurde auch das Center for Open and Responsible Research (CORE) als Austauschplattform mit nationaler und internationaler Anbindung ins Leben gerufen. Weiterhin fördert das Objective 3 über die [Initiative OpenX](#) Projekte und Maßnahmen im Bereich Open Science. Als Ombudspersonen können Ihnen diese Angebote helfen, sich im Berliner Raum und darüber hinaus zu vernetzen und Fragen der Forschungsintegrität zu diskutieren. Seit 2021 ist CORE auch Mitorganisator der [European Summer School for Scientometrics](#) (ESSS).

### 6.2 Deutschland

#### [Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland](#)

Das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland ist ein von der DFG eingerichtetes Gremium mit Sitz in Berlin, das Wissenschaftler\*innen bei Fragen zur guten wissenschaftlichen Praxis und zur Forschungsintegrität zur Seite steht. Das Gremium arbeitet auch als überregionale Ombudsstelle, an die sich alle in Deutschland tätigen Wissenschaftler\*innen sowie solche mit einem Bezug zum deutschen Forschungssystem wenden können. Darüber hinaus können auch Sie als Ombudsperson sich an das Gremium wenden. Es bietet zudem verschiedene [Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten](#) an. Ebenfalls von der DFG

---

<sup>51</sup> Die Kontaktinformationen und Links in diesem Abschnitt sind auf dem Stand von September 2023. Die Angaben sollten daher vor der Nutzung überprüft werden, um sicherzugehen, dass sie aktuell sind.

eingrichtet wurde die Plattform [Wissenschaftliche Integrität](#), auf der Publikationen wie der DFG-Kodex, Schulungsangebote, Nachrichten und weitere nützliche Informationen für Ombudspersonen gesammelt werden.

### 6.3 Europa

#### [European Network the Research Integrity Offices \(ENRIO\)](#)

ENRIO wurde 2008 gegründet und arbeitet seit 2020 als rechtlich anerkannter Verein mit Sitz in Helsinki mit 31 staatlichen und nichtstaatlichen Mitgliedsinstitutionen aus 23 Ländern. Die Gründung des Netzwerks war das Ergebnis der ersten World Conference on Research Integrity 2007 in Lissabon. Auf der [Webseite](#) sind die verschiedenen Aktivitäten aufgeführt, die von ENRIO und dessen Mitgliedseinrichtungen organisiert werden. Von besonderem Interesse ist der alle zwei Jahre stattfindende ENRIO-Kongress, der als Gelegenheit zur Vernetzung von Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis dienen kann.

#### [Ethics and Research Integrity Officer Network \(ERION\)](#)

Das Ethics and Research Integrity Officer Network (ERION) ist ein Netzwerk, das bei der European Association of Research Managers and Administrators ([EARMA](#)) angesiedelt ist und sich vor allem mit der praktischen Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Forschungsintegrität befasst. Die Aufzeichnungen von Online-Veranstaltungen werden auch auf dem [YouTube-Kanal](#) von EARMA veröffentlicht. Weitere Veranstaltungen sind auf der [ERION-Webseite](#) aufgeführt.

#### [All European Academies \(ALLEA\) Permanent Working Group on Science and Ethics](#)

Der [Europäische Verhaltenskodex für Integrität in der Forschung](#) der ALLEA-Arbeitsgruppe dient als Rahmen für die Selbstregulierung der europäischen Forschungsgemeinschaft und wird von der Europäischen Kommission als Referenzdokument für alle EU-finanzierten Projekte anerkannt.<sup>52</sup> Der Kodex enthält Definitionen von wissenschaftlichem Fehlverhalten, die insbesondere im Hinblick auf die englischsprachige Terminologie nützlich sein können.

### 6.4 Global

#### [World Conference on Research Integrity Foundation \(WCRIF\)](#)

---

<sup>52</sup> <https://allea.org/code-of-conduct/>. Abgerufen am 17. August 2023.

Die WCRIF ist eine in den Niederlanden ansässige gemeinnützige Organisation mit offiziellem Sitz in Amsterdam. Sie wurde 2017 gegründet, veranstaltet aber bereits seit 2007 regelmäßige Konferenzen, die auf der [Webseite](#) bekannt gegeben werden. Die Themen der Konferenzen reichen von Fragen der globalen Ungleichheit im Bereich der Forschungsintegrität, wie bei der Konferenz 2022, bis hin zu allgemeineren Fragen und Themen im Zusammenhang mit den Standards der Forschungsintegrität und den vorgeschlagenen Verfahren. Sie können diese Konferenzen nutzen, um Ihr Fachwissen und Ihre Kenntnisse auf diesem Gebiet zu erweitern und sich auf globaler Ebene zu vernetzen.

#### [Association of Research Integrity Offices \(ARIO\)](#)

Die Association of Research Integrity Offices ist ein Netzwerk verschiedener Einrichtungen in den USA. Seit 2013 organisiert ARIO jährliche Treffen, die auf der [Webseite](#) bekanntgegeben werden.

#### [Asia-Pacific Research Integrity Network \(APRI\)](#)

Das Asia-Pacific Research Integrity Network wurde auf einem informellen Zusammentreffen von Forscher\*innen aus Asien und Nordamerika während der dritten World Conference on Research Integrity in Montreal im Jahr 2023 gegründet. Das Netzwerk hat seither fünf Netzwerktreffen organisiert. Die Themenschwerpunkte dieser Treffen sind auf der [Webseite](#) des Netzwerks einsehbar und können Ihnen einen Überblick über die Debatte zu Forschungsintegrität in der Region geben.

#### [African Research Integrity Network \(ARIN\)](#)

Das African Research Integrity Network wurde von einer Gruppe von Forscher\*innen aus afrikanischen Ländern während der vierten World Conference on Research Integrity 2015 in Rio de Janeiro gegründet. Das Netzwerk hat derzeit Mitglieder aus neun afrikanischen Ländern (Botswana, Ghana, Kenia, Malawi, Namibia, Nigeria, Südafrika, Tansania und Uganda). Auf der [Webseite](#) des Netzwerks finden Sie weitere Informationen über vergangene, aktuelle und zukünftige Aktivitäten, die Ihnen ein Bild über die Debatte über Forschungsintegrität im afrikanischen Raum geben können.

#### [International Ombuds Association \(IOA\)](#)

Die 2005 gegründete International Ombuds Association mit Sitz in Seattle ist die derzeit größte internationale Vereinigung von Ombudspersonen. Die IOA ist allerdings tief im US-amerikanischen System verwurzelt, wo sich das Ombudswesen grundlegend von seinem deutschen Pendant unterscheidet. So besteht beispielsweise die Hauptaufgabe der Ombudspersonen darin, Betroffene vertraulich und neutral bei Beschwerden zu unterstützen. Zur

Vernetzung und Ausbildung organisiert das IOA eine jährliche Konferenz sowie eine Reihe von Kursen für Ombudspersonen.

## 7 Ein institutionelles Gedächtnis aufbauen

In der [Einleitung](#) dieser Toolbox haben wir das Thema der Amtsübergabe zwischen zwei Ombudspersonen angesprochen. In vielen Fällen wird der Aufbau spezialisierter Expertise über Themen im Bereich Ihrer Ombudsarbeit das Ergebnis Ihres eigenen **Learning-by-doing** sein. Mit jedem Fall und mit jedem Anliegen werden Sie aus den Erfahrungen Ihrer aktiven Ombudsarbeit lernen.

Sobald Ihre Amtszeit als Ombudsperson vorüber ist, wird das Wissen darüber, wie Sie Ihre Arbeit angegangen sind, gemeinsam mit Ihnen verschwinden. Das unersetzliche institutionelle Wissen, das Sie aufgebaut haben, wird undokumentiert bleiben.

Aus diesem Grund empfehlen wir Ihnen, während Ihrer Amtszeit im Detail **alle Informationen**, die Ihnen relevant scheinen, **aufzuschreiben**. Hier ist es völlig ausreichend, und im Sinne der [Vertraulichkeit](#) sogar geboten, sich auf abstrahierte Eckdaten zu beschränken. Ihre Leitfrage dabei könnte lauten: „Hätte mir diese Information geholfen, als ich das erste Mal in dieser Situation war?“ Ihre Kolleg\*innen, und künftige Ombudspersonen, werden sicher dankbar aus Ihren Erfahrungen lernen.

Um Ihnen dabei zu helfen, haben wir eine **Vorlage** entworfen, die Sie auf der nächsten Seite finden. Passen Sie die Vorlage gern an und ergänzen Sie weitere Themen, die für Sie von Belang sind!

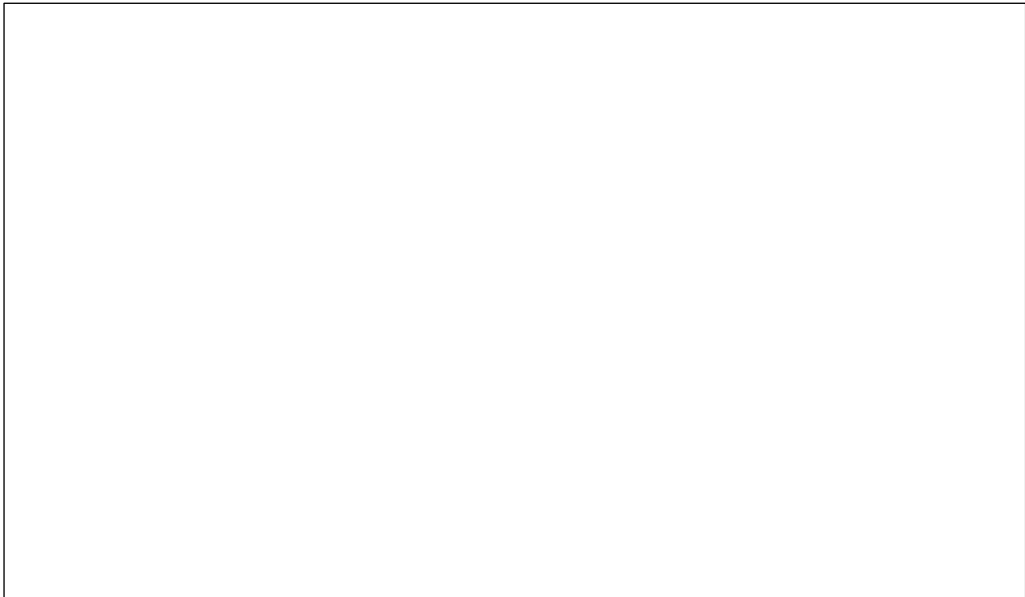
Hier sind einige Tipps zum Ausfüllen der Vorlage:

- Wenn Sie sich Notizen über eine Ihrer Erfahrungen machen, fügen Sie anonymisierte Informationen zum **Kontext** hinzu. Fokussieren Sie sich dabei besonders auf die einzelnen Schritte und deren Einfluss auf den Prozess.
- Wenn möglich, fügen Sie anonymisierte **Beispiele** hinzu. Dies ermöglicht den Leser\*innen Ihrer Erfahrungsberichte, die Ihrer Strategie vielleicht folgen möchten, sich ein vollständigeres Bild von der Geschichte und ihrer Einzelteile zu machen.
- Fügen Sie alle hilfreichen **Links, Dokumente, weiterführenden Lektüren und relevanten Richtlinien** hinzu, die Sie unterstützt haben.
- Wenn möglich, merken Sie **Kontaktdaten** von Personen an, die Ihnen geholfen oder Sie unterstützt haben, als Sie eine Situation in Ihrer Rolle als Ombudsperson bearbeitet haben.

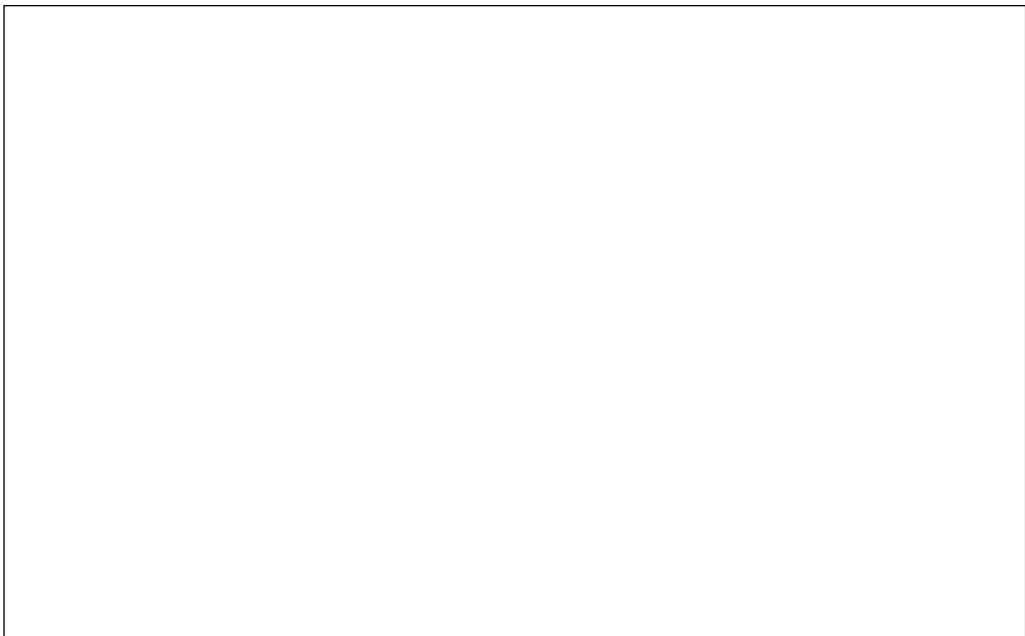


## 7.1 Persönliches Notizbuch für mein institutionelles Gedächtnis: Eine offene Fläche für meine Gedanken

1. Meine erste Anfrage: Was war am schwersten? Was war am einfachsten? Welche Lösungen oder Strategien habe ich gefunden?



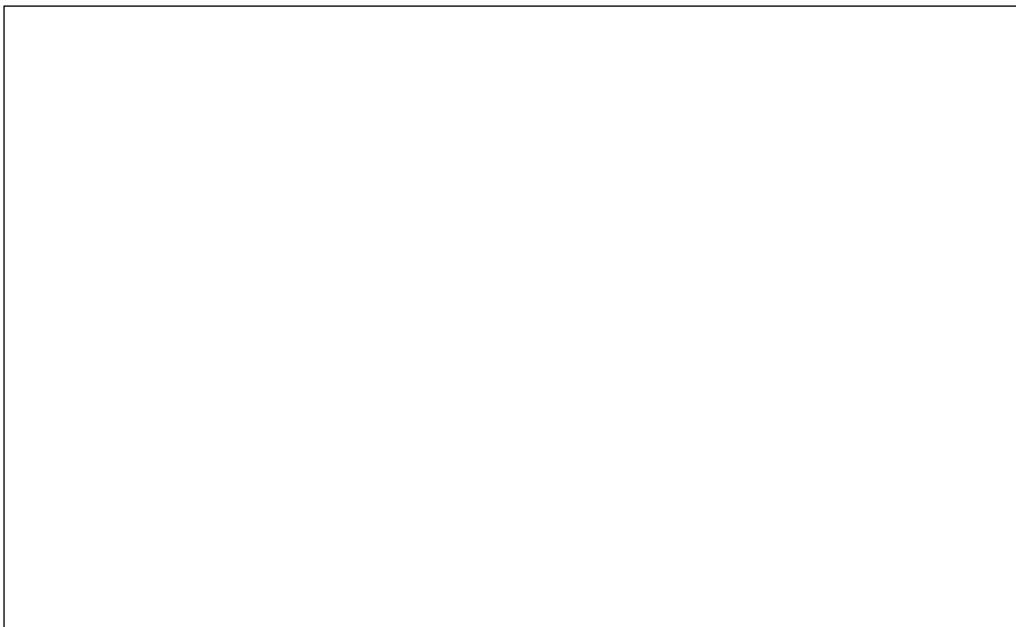
2. Mein bisher herausforderndster Fall.



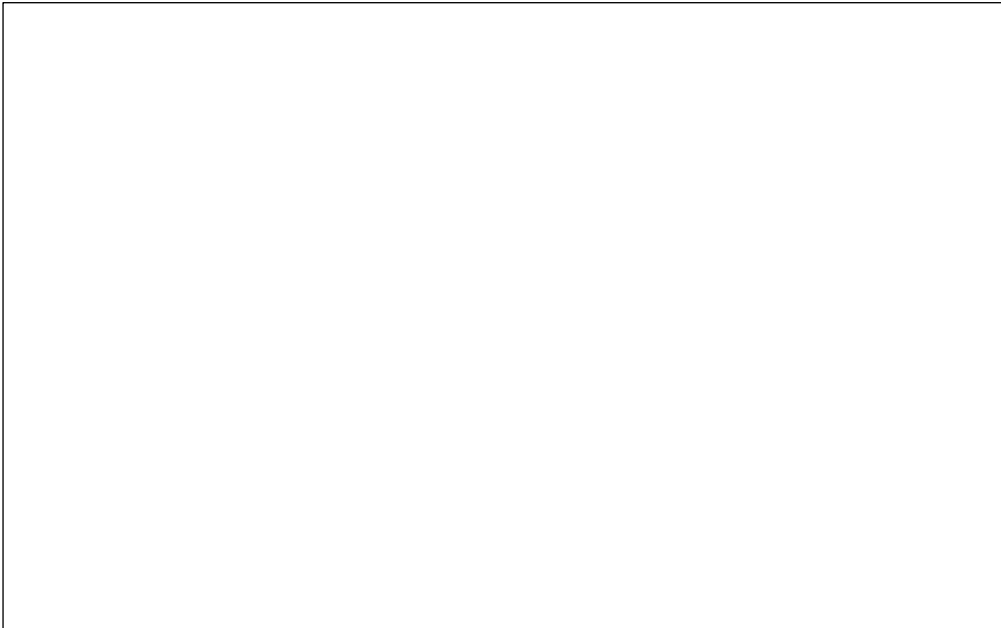
3. Der Fall, für den ich die perfekte Strategie gefunden habe.



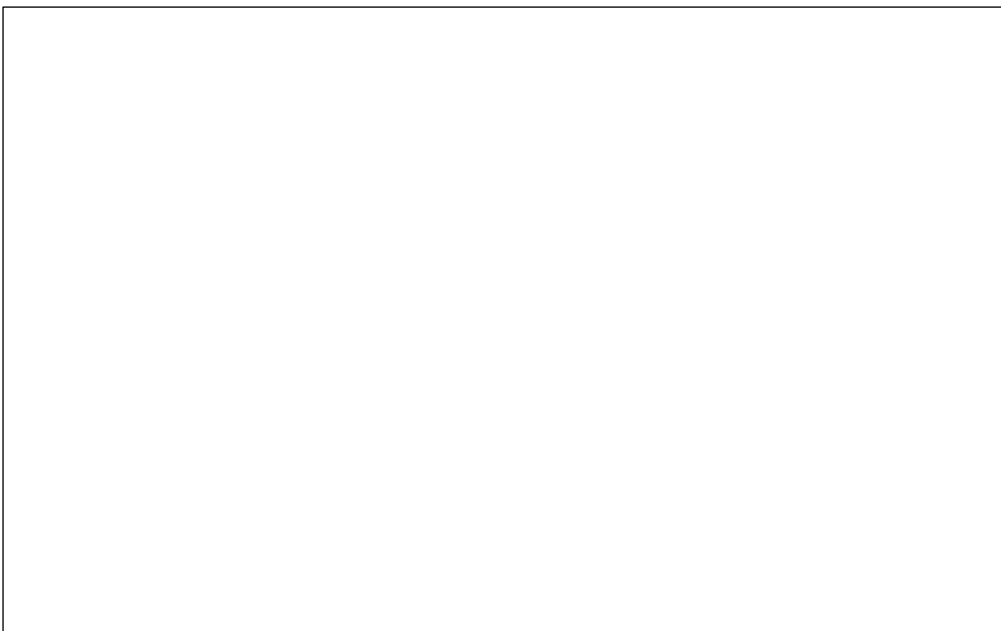
4. Gibt es wiederkehrende Themen in meiner Arbeit, die mich auf erfolgreiche Strategien (oder Teile davon) gebracht haben?



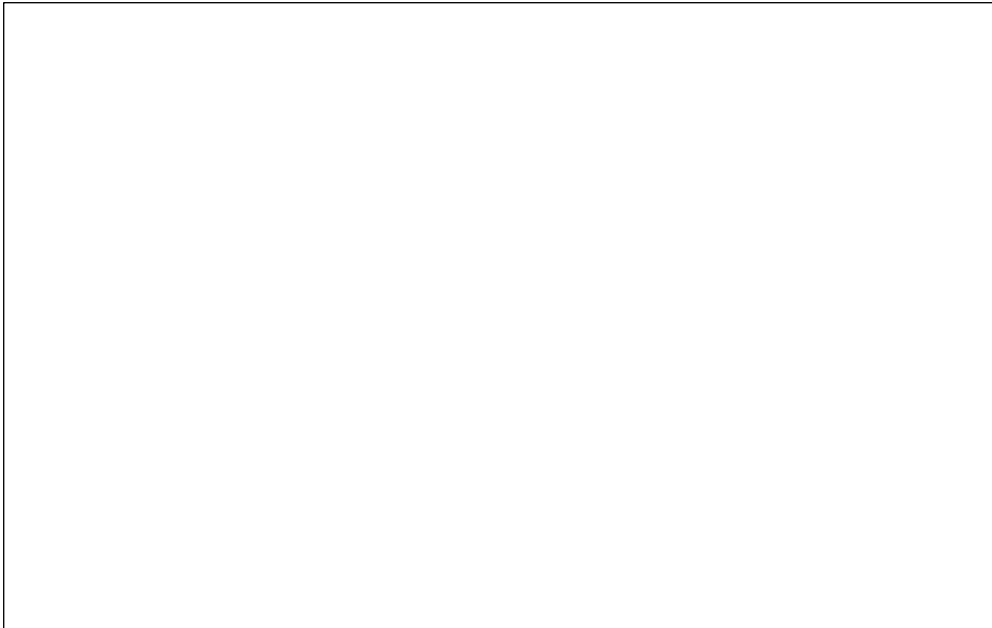
5. Was hat mir geholfen, als ich mich überfordert gefühlt habe?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to write their answer to question 5.

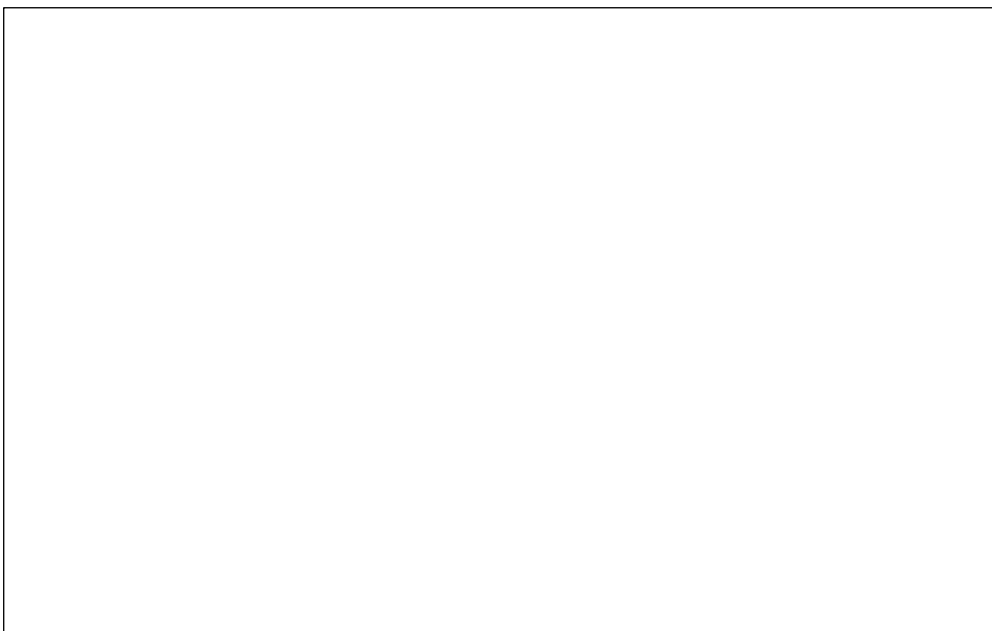
6. Welche Instrumente der Mediation haben mir geholfen, in Konflikten zu vermitteln?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to write their answer to question 6.

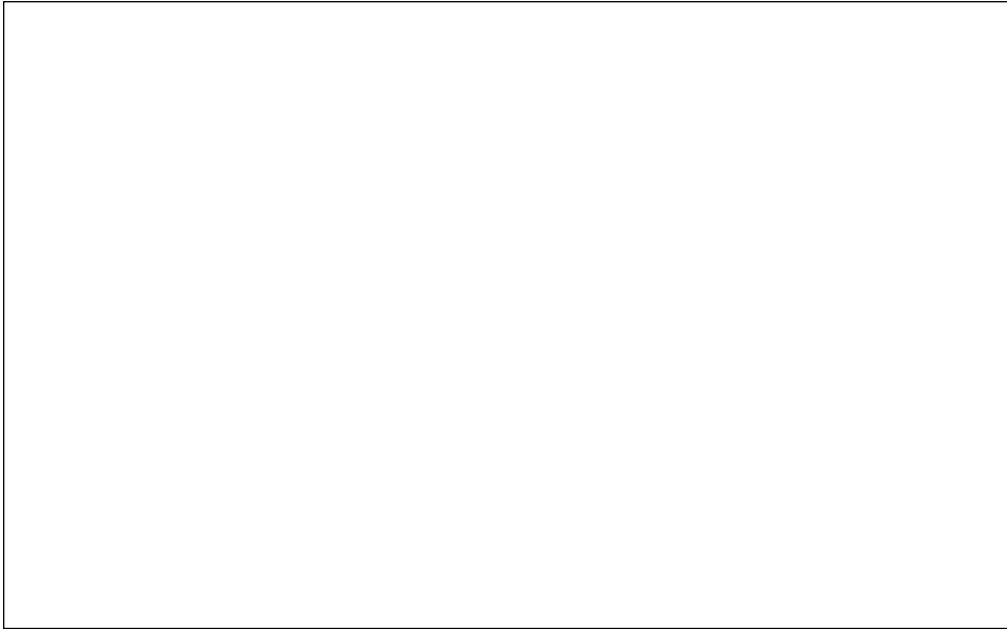
**7. Habe ich gute Strategien für schwierige Situationen?**



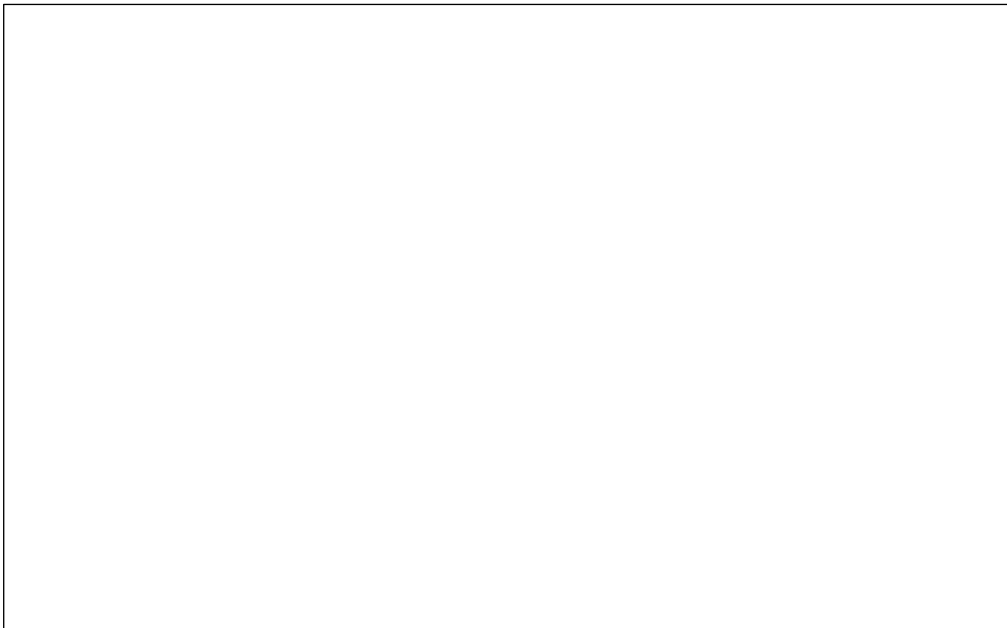
**8. Wie unterstützt mich meine Einrichtung? Auf welche Anlaufstellen kann ich mich verlassen?**



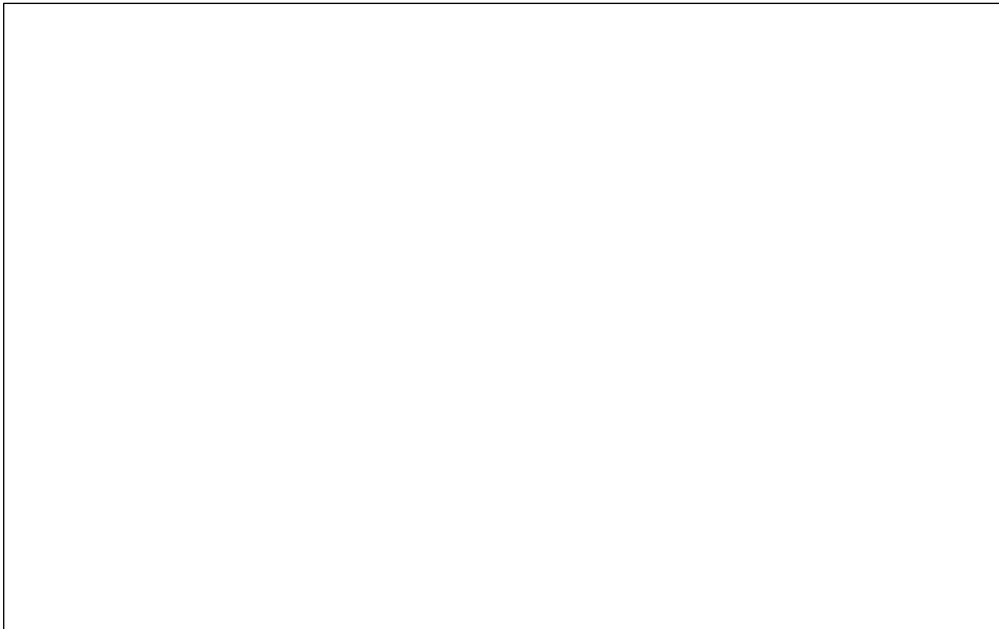
9. Als ich einen Fall zum Thema \_\_\_\_\_ hatte, war es hilfreich, \_\_\_\_\_ zu kontaktieren. Inwiefern war es hilfreich? Wie wurde ich unterstützt?



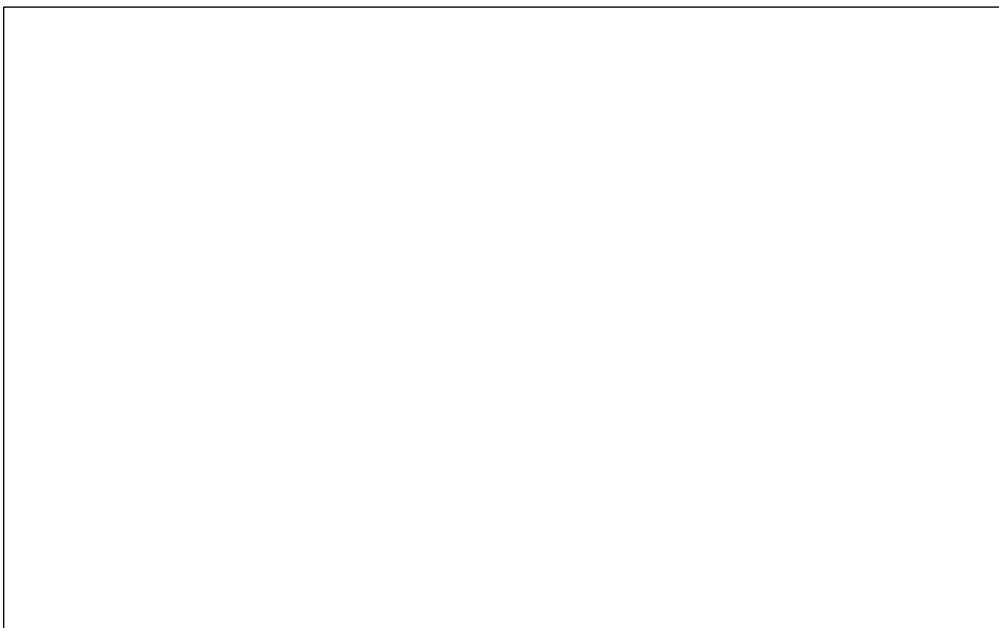
10. Wen kontaktiere ich, wenn ich einen Fall besprechen möchte? Inwiefern ist der Kontakt hilfreich?



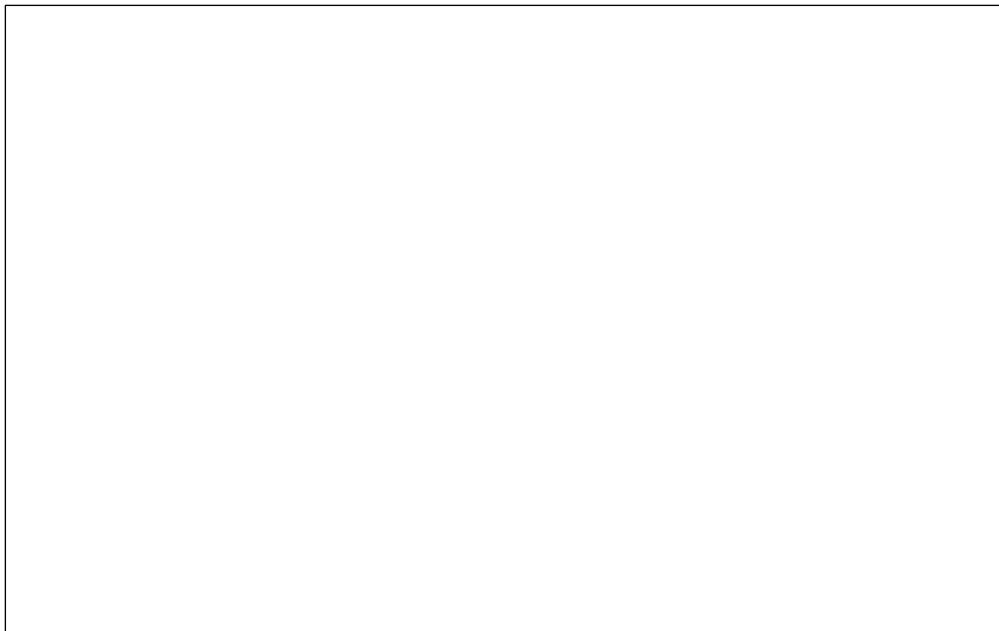
11. Welche Einrichtungen oder Netzwerke hatten die passendsten Angebote für meine professionelle Weiterbildung?



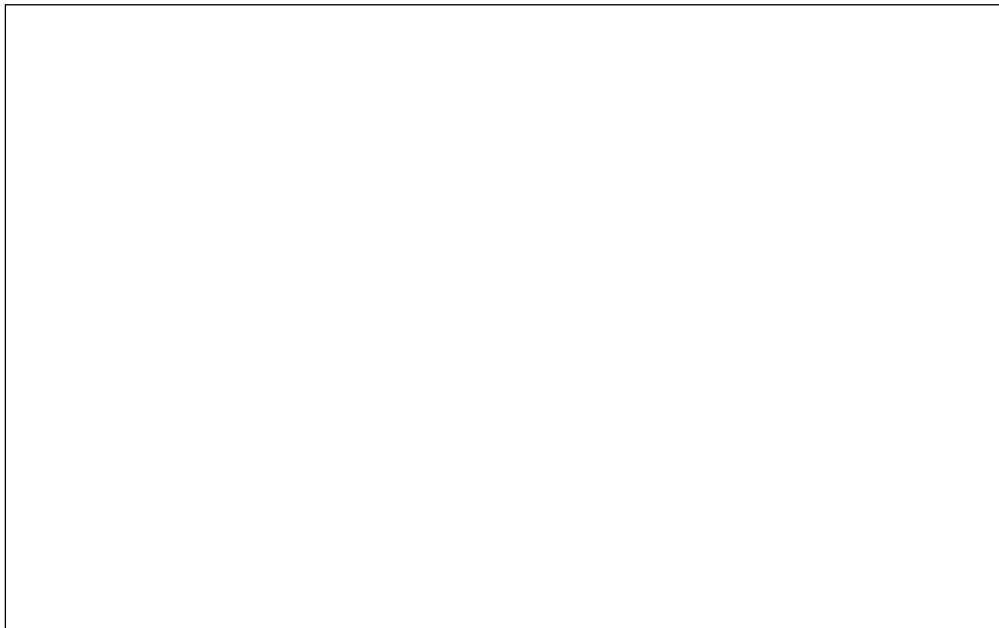
12. Basierend auf meiner Erfahrung in der Beratung zu guter wissenschaftlicher Praxis: In welchen Bereichen brauchen die Mitglieder meiner Einrichtung (oder meines Fachbereichs) die meiste Unterstützung?



13. Haben meine Ombudsstelle oder ich bewährte Strategien, um eine professionalisierte Prozedur für die bearbeiteten Fälle zu etablieren?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to provide an answer to question 13.

14. Inwiefern trägt meine Arbeit zur Förderung einer Kultur der Forschungsintegrität an meiner Einrichtung bei?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to provide an answer to question 14.

## 7.2 Checkliste: Kenne ich mich aus mit...?

### 1. Meine Arbeit als Ombudsperson

[Abschnitt 1.1](#)

#### a. Meine Rolle als Ombudsperson

[Abschnitte 1.2.1](#) und [1.3.2](#)

#### b. Die Leitprinzipien meiner Arbeit: Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, Unparteilichkeit

[Abschnitt 1.2.2](#)

#### c. Meine wesentlichen Aufgaben

[Abschnitt 1.3.1](#)

### 2. Gute wissenschaftlicher Praxis

#### a. Die wesentlichen Konzepte

[Abschnitt 1.7](#)

#### b. Die Richtlinien

[Abschnitte 1.6](#) und [2.3.1](#)

### 3. Die organisatorische Struktur meiner Einrichtung

[Abschnitt 5](#)

### 4. Die Bearbeitung von Fällen und Anfragen

#### a. Eine Anfrage erhalten

[Abschnitte 4.3.1](#) und [4.3.2](#)

#### b. Kommunikation und Archivierung

[Abschnitte 4.2](#) und [4.3](#)

#### c. Meine Aufgaben und diejenigen anderer Stellen

[Abschnitte 1.4](#) und [5](#)

#### d. Kollegiale Fallberatung

[Abschnitt 2.1.1](#)

#### e. Die vorhandenen Prozeduren

[Abschnitte 1.6](#) und [3.2](#)

#### f. Nützliche Kompetenzen

[Abschnitt 2.2](#)

#### g. Verarbeitung und Ablage von Informationen

[Abschnitte 4.3.3](#) und [4.3.4](#)

#### h. Auf andere verweisen (z. B. Untersuchungskommissionen)

[Abschnitte 1.4.1](#) und [3.2.1](#)



## Literaturverzeichnis

- ALLEA - All European Academies. *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition*. Berlin: ALLEA - All European Academies, 2017. <https://www.allea.org/wp-content/uploads/2017/05/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2017.pdf>.
- . *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition 2023*. Berlin: ALLEA - All European Academies, 2023. <https://doi.org/10.26356/ECOC>.
- Beier, Katharina, und Helga Nolte. „Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Arbeit von Ombudspersonen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland. Ergebnisse einer explorativen Umfrage“, 2021. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.5764560>.
- Czesnick, Hjördis. „Die Professionalisierung des Ombudswesens zur Stärkung einer Kultur wissenschaftlicher Integrität“. In *Verlässliche Wissenschaft: Bedingungen, Analysen, Reflexionen*, herausgegeben von Katharina Miller, Milena Valeva, und Julia Prieß-Buchheit, 119–34. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2022.
- . „Sind anonyme Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten ein Problem? – Eine Einschätzung aus Sicht des ‚Ombudsman für die Wissenschaft‘“. *Beiträge zur Hochschulforschung* 43, Nr. 1–2 (2021): 140–50.
- . „Supporting Researchers in Cases of Conflict – How Ombudspersons Contribute to the Prevention of Scientific Misconduct“. Conference Presentation gehalten auf der 6th World Conference on Research Integrity (Concurrent Sessions 17), Hong Kong, 4. Juni 2019. [https://wcrif.org/images/2019/ArchiveOtherSessions/day3/20.%20CC17%20-%20Hjordis%20Czesnick%20-082%202019%20Talk%20WCRI\\_Ombudsman\\_190604.pdf](https://wcrif.org/images/2019/ArchiveOtherSessions/day3/20.%20CC17%20-%20Hjordis%20Czesnick%20-082%202019%20Talk%20WCRI_Ombudsman_190604.pdf).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex*, 2019. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923602>.
- . *Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis: Denkschrift; Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“; Proposals for safeguarding good scientific practice: Memorandum; recommendations of the Commission on Professional „Self Regulation in Science“*. Erg. Aufl. Weinheim: Wiley-VCH, 2013. <https://doi.org/10.1002/9783527679188.oth1>.
- . *Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis: Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“*. Weinheim: Wiley-VCH, 1998.
- Dolan, Norman J., und Colin J. Bennett. „What Is an Ombudsperson? Global Diffusion, International Standardization, and Institutional Diversification“. *Political Studies Review* 17, Nr. 4 (2019): 370–90. <https://doi.org/10.1177/1478929918807972>.
- Faupel, Friederike, und Theresa Schulz. „Verfahrensregeln und rechtliche Grundsätze in der Ombudsarbeit“. Workshop presentation gehalten auf der Symposium der Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis, Berlin; Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, 17. Februar 2023.
- Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (2021). <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011rahmen>.

- Glasl, Friedrich. *Konfliktmanagement: Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen*. Organisationsentwicklung in der Praxis 2. Bern ; Stuttgart: Haupt, 1980.
- Grüneberg, Tillmann, Ingo Blauch, Juliane Egerer, Barbara Knickrehm, Maria Liebchen, Lukas Lutz, Ulrike Nachtigäller, und Rainer Thiel, Hrsg. *Handbuch Studienberatung: Berufliche Orientierung und Beratung für akademische Bildungswege, Band 1*. 1. Aufl. Stuttgart: UTB GmbH, 2021. <https://doi.org/10.36198/9783838557243>.
- Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist (2012). <https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/BJNR157710012.html>.
- Netzwerk der Ombudsstellen in der Wissenschaft, Katharina Beier, Britta Anstötz, Frederike Faupel, Michaela Kahlert, Claudia Mathan, Fanny Oehme, Erika Schropp, Theresa Schulz, und Beate Schwinzer. *Handreichung für Ombudspersonen an hochschulischen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Zenodo, 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8081268>.
- Olivieri, Simona. „Ombuds-Modelle@BUA: Internal Final Report“. Grey literature. Berlin: Berlin University Alliance, 2021.
- Sponholz, Gerlinde. „Curriculum für Lehrveranstaltungen zur guten wissenschaftlichen Praxis - Erweiterte und überarbeitete Fassung“, 2019. <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/wp-content/uploads/2019/11/2019-Curriculum-für-Lehrveranstaltungen-zur-GWP.pdf>.
- Steinhauer, Eric. „Der Ombudsman als Reputationspolizei?“ Gehalten auf der Symposium der Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis, Berlin; Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, 16. Februar 2023.
- Verordnung (EU) 2016/679 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (2016). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=DE>.
- Verwaltungsverfahrensgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2003 (BGBl. I S. 102), das zuletzt durch Artikel 24 Absatz 3 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2154) geändert worden ist (1976). <https://www.gesetze-im-internet.de/vwvfg/BJNR012530976.html#BJNR012530976BJNG000104310>.

## Appendix I: Weiterführende Literatur zu relevanten Themen

Falls einige der Themen, die wir in dieser Toolbox angesprochen haben, Ihr gesteigertes Interesse geweckt haben oder Sie sich in einem bestimmten Bereich weiterbilden möchten, finden Sie in diesem Appendix eine Liste mit Ressourcen, die Ihnen dabei helfen können. Viele der Texte und Materialien sind frei verfügbar und können direkt über die eingebetteten Links aufgerufen werden.

Der erste Abschnitt versammelt Ressourcen zur Ombudsarbeit, von [Richtlinien](#) über [unterstützende Materialien](#) bis zu [Meta-Forschung über Ombudspersonen](#). Anschließend haben wir eine thematisch sortierte Liste von [Forschungsergebnissen und Leitfäden zu Forschungsintegrität und Fehlverhalten](#) zusammengestellt,<sup>53</sup> die Ihnen bei der vertiefenden Auseinandersetzung mit den internationalen akademischen Debatten über bestimmte Themen helfen, aber auch Einblicke in Strukturen und Strategien außerhalb der Berliner Forschungsraums geben kann. Abschließend finden Sie eine Reihe von [Materialien zur Vertiefung von einzelnen Kompetenzen](#), die Ihre Arbeit erleichtern können.

### i Ombudsarbeit

#### · Richtlinien und Handlungsempfehlungen

- ALLEA - All European Academies. *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition*. Berlin: ALLEA - All European Academies, 2017. <https://www.allea.org/wp-content/uploads/2017/05/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2017.pdf>.
- . *The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition 2023*. Berlin: ALLEA - All European Academies, 2023. <https://doi.org/10.26356/ECOC>.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. *Guidelines for Safeguarding Good Research Practice. Code of Conduct*, 2019. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923602>.
- . *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex*, 2019. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923602>.
- . *Rules of Procedure for Dealing with Scientific Misconduct*. Bonn, 2019. [https://www.dfg.de/formulare/80\\_01/v/dfg\\_80\\_01\\_v0819\\_en.pdf](https://www.dfg.de/formulare/80_01/v/dfg_80_01_v0819_en.pdf).
- . *Verfahrensleitfaden zur guten wissenschaftlichen Praxis*. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2023. [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingung\\_en/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/verfahrensleitfaden\\_gwp.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingung_en/gute_wissenschaftliche_praxis/verfahrensleitfaden_gwp.pdf).
- . *Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (VerfOwF)*. Bonn, 2019. [https://www.dfg.de/formulare/80\\_01/v/dfg\\_80\\_01\\_v0819\\_de.pdf](https://www.dfg.de/formulare/80_01/v/dfg_80_01_v0819_de.pdf).

---

<sup>53</sup> Wir bedanken uns beim Team des Center for Open and Responsible Research der Berlin University Alliance für ihre Hinweise und Unterstützung bei der Kuratierung der Liste in diesem Abschnitt.

- . Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis: Denkschrift; Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“; Proposals for safeguarding good scientific practice: Memorandum; recommendations of the Commission on Professional „Self Regulation in Science“. Erg. Aufl. Weinheim: Wiley-VCH, 2013.  
<https://doi.org/10.1002/9783527679188.oth1>.
- . Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis: Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“. Weinheim: Wiley-VCH, 1998.
- Resnik, David B., und Adil E. Shamoo. „The Singapore Statement on Research Integrity“. *Accountability in Research* 18, Nr. 2 (9. März 2011): 71–75.  
<https://doi.org/10.1080/08989621.2011.557296>.
- Materialien für die praktische Arbeit
- Dalhousie University Office for Equity and Inclusion. „Videos: Difficult Conversations“. [www.dal.ca](http://www.dal.ca), 2023. <https://www.dal.ca/dept/vpei/hres/personal-harassment/conflict/difficult-conversations.html>.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. „Angebote für Lehrveranstaltungen und für Ombudspersonen“. [www.dfg.de](http://www.dfg.de), 2023.  
[https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/gwp/lehrveranstaltungen/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/lehrveranstaltungen/index.html).
- . „Online Portal ‚Wissenschaftliche Integrität‘“. [wissenschaftliche-integritaet.de](http://wissenschaftliche-integritaet.de), 2023. <https://wissenschaftliche-integritaet.de>.
- European Network of Research Integrity Offices (ENRIO). „ENRIO Handbook on Whistleblower Protection in Research“. Zenodo, 31. Juli 2023.  
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.8192478>.
- Hüttemann, Kirsten. „Starter-Paket für Ombudspersonen - Ein Leitfaden für die Praxis“. *Forschung & Lehre*, Nr. 2 (2021): 124–25.
- International Ombuds Association. „Ombuds Toolkit for Higher Education Institutions: Resources About the Benefits of Ombuds & Information on How to Start an Ombuds Office“. [www.ombudsassociation.org](http://www.ombudsassociation.org), 2023.  
<https://www.ombudsassociation.org/ombuds-toolkit#establishing-an-ombuds-office>.
- Netzwerk der Ombudsstellen in der Wissenschaft, Katharina Beier, Britta Anstötz, Frederike Faupel, Michaela Kahlert, Claudia Mathan, Fanny Oehme, Erika Schropp, Theresa Schulz, und Beate Schwinzer. *Handreichung für Ombudspersonen an hochschulischen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Zenodo, 2023.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8081268>.
- Ombudsman für die Wissenschaft. „Professionalisierung von Ombudsarbeit in der Wissenschaft“. [ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de](http://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de), 2023.  
<https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/10953/professionalisierung-von-ombudsarbeit-in-der-wissenschaft/>.
- Smith, Julie C., und Charles L. Howard. „Understanding the Types of Ombudsman: A Starter Guide“. ABA Dispute Resolution Newsletter, 2016.
- the embassy of good science. „Individual Exercises: Practice Oriented Step-by-Step Instructions That Will Help You as a Research Integrity Officer“. [embassy.science/wiki](http://embassy.science/wiki), 2023. <https://embassy.science/wiki>

[wiki/index.php?title=Special:BrowseData/Instruction&searchHasMethod=Case+analysis+method](https://wiki/index.php?title=Special:BrowseData/Instruction&searchHasMethod=Case+analysis+method).

———. „Resources: Materials That Help You in Your Every-Day Research Practice to Do Good Science“. *embassy.science/wiki*, 2023. <https://embassy.science/wiki/wiki/index.php/Resources>.

· Forschung zu Ombudspersonen

Behrens, Rob. *Being an Ombudsman in Higher Education. A Comparative Study*. Vienna: ENOHE European network of Ombudsmen in higher education, 2017.

Beier, Katharina, und Helga Nolte. „Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Arbeit von Ombudspersonen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland. Ergebnisse einer explorativen Umfrage“, 2021. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.5764560>.

Bendiscioli, Sandra, und Michele Garfinkel. „Governance of Research Integrity: Options for a Coordinated Approach in Europe“. Heidelberg: EMBO, 2020. [https://www.embo.org/documents/science\\_policy/governance\\_of\\_ri.pdf](https://www.embo.org/documents/science_policy/governance_of_ri.pdf).

Bramstedt, Katrina A. „Integrity Watchdogs, Lap Dogs, and Dead Dogs“. *Accountability in Research* 28, Nr. 3 (2021): 191–95. <https://doi.org/10.1080/08989621.2020.1821370>.

Brown, Stephen W, und Russel F Dyer. „The Ombudsman in the Educational Hierarchy“. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas* 46, Nr. 4 (1971): 234–38.

Czesnick, Hjärdis. „Die Professionalisierung des Ombudswesens zur Stärkung einer Kultur wissenschaftlicher Integrität“. In *Verlässliche Wissenschaft: Bedingungen, Analysen, Reflexionen*, herausgegeben von Katharina Miller, Milena Valeva, und Julia Prieß-Buchheit, 119–34. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2022.

———. „Sind anonyme Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten ein Problem? – Eine Einschätzung aus Sicht des ‚Ombudsman für die Wissenschaft‘“. *Beiträge zur Hochschulforschung* 43, Nr. 1–2 (2021): 140–50.

De Graaf, Gjalte. „What Works: The Role of Confidential Integrity Advisors and Effective Whistleblowing“. *International Public Management Journal* 22, Nr. 2 (15. März 2019): 213–31. <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1094163>.

Deniau, Nicolas. „Perceptions on the Role of Research Integrity Officers in French Medical Schools“. *Accountability in Research*, 14. Februar 2023, 1–21. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173070>.

Dolan, Norman J., und Colin J. Bennett. „What Is an Ombudsperson? Global Diffusion, International Standardization, and Institutional Diversification“. *Political Studies Review* 17, Nr. 4 (2019): 370–90. <https://doi.org/10.1177/1478929918807972>.

Fischbach, Ruth L., und Diane C. Gilbert. „The Ombudsman for Research Practice“. *Science and Engineering Ethics* 1, Nr. 4 (1995): 389–402.

Hertogh, M. L. M., und Richard Kirkham, Hrsg. *Research Handbook on the Ombudsman*. Research Handbooks in Law and Politics. Cheltenham, UK ; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited, 2018.

Hill, Larry B. „Bureaucracy, the Bureaucratic Auditor, and the Ombudsman: An Ideal-Type Analysis“. In *State Audit*, herausgegeben von B. Geist, 83–121. London: Palgrave Macmillan UK, 1981. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-04666-9\\_5](https://doi.org/10.1007/978-1-349-04666-9_5).

- Keashly, Loreleigh. „Ombuds and Bystanding: Embracing Influence“. *Journal of the International Ombudsman Association*, 2018, 1–18.
- Olivieri, Simona. „Ombuds-Modelle@BUA: Internal Final Report“. Grey literature. Berlin: Berlin University Alliance, 2021.
- Price, Alan R. „Research Misconduct and Its Federal Regulation: The Origin and History of the Office of Research Integrity—With Personal Views by ORI’s Former Associate Director for Investigative Oversight“. *Accountability in Research* 20, Nr. 5–6 (3. September 2013): 291–319. <https://doi.org/10.1080/08989621.2013.822238>.
- ii Standards verantwortungsbewusster und integrierter Forschung
- Fallstudien und Forschung zu Maßnahmen, Strategien und Policies
- Bouter, Lex. „What Research Institutions Can Do to Foster Research Integrity“. *Science and Engineering Ethics* 26, Nr. 4 (2020): 2363–69. <https://doi.org/10.1007/s11948-020-00178-5>.
- Desmond, Hugh, und Kris Dierickx. „Research Integrity Codes of Conduct in Europe: Understanding the Divergences“. *Bioethics* 35, Nr. 5 (2021): 414–28. <https://doi.org/10.1111/bioe.12851>.
- Ferguson, Kryste, Sandra Masur, Lynne Olson, Julio Ramirez, Elisa Robyn, und Karen Schmaling. „Enhancing the Culture of Research Ethics on University Campuses“. *Journal of Academic Ethics* 5, Nr. 2–4 (Dezember 2007): 189–98. <https://doi.org/10.1007/s10805-007-9033-9>.
- Glendinning, Irene. „European Perspectives of Academic Integrity“. In *Handbook of Academic Integrity*, herausgegeben von Tracey Bretag, 55–74. Singapore: Springer Science+Business Media Singapore, 2016. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7\\_3-2](https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7_3-2).
- . „The Role of Quality Assurance and Regulatory Organizations to Promote Academic Integrity“. In *A Research Agenda for Academic Integrity*, herausgegeben von Tracey Bretag, 13–27. Edward Elgar Publishing, 2020. <https://doi.org/10.4337/9781789903775.00008>.
- Glendinning, Irene, und Stella-Maris Orim. „Comparison of Institutional Strategies for Academic Integrity in Europe and Eurasia“. In *Academic Integrity: Broadening Practices, Technologies, and the Role of Students*, herausgegeben von Sonja Bjelobaba, Tomáš Foltýnek, Irene Glendinning, Veronika Krásničan, und Dita Henek Dlabolová, 4:29–46. Ethics and Integrity in Educational Contexts. Cham: Springer International Publishing, 2022. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-16976-2\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-16976-2_3).
- Grey, Andrew, Mark Bolland, Greg Gamble, und Alison Avenell. „Quality of Reports of Investigations of Research Integrity by Academic Institutions“. *Research Integrity and Peer Review* 4, Nr. 1 (Dezember 2019): 3. <https://doi.org/10.1186/s41073-019-0062-x>.
- Hastings, Rosie, Krishma Labib, Iris Lechner, Lex Bouter, Guy Widdershoven, und Natalie Evans. „Guidance on Research Integrity Provided by Pan-European Discipline-Specific Learned Societies: A Scoping Review“. *Science and Public Policy* 50, Nr. 2 (17. April 2023): 318–35. <https://doi.org/10.1093/scipol/scac067>.
- Lancaster, Thomas, Tomáš Foltýnek, Irene Glendinning, Dita Dlabolová, und Dana Linkeschová. „South East European Project on Policies for Academic Integrity Final Report“, 2017. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10754.17605>.

- Lerouge, Inge, und Antoine Hol. „Towards a Research Integrity Culture at Universities: From Recommendations to Implementation“. *League of European Research Universities*, 2020.
- Lüdtke, Denise, und Jens Ambrasat. „Basisauswertung Berlin Science Survey“. Humboldt-Universität zu Berlin, 2022. <https://doi.org/10.18452/26222>.
- Martin, Jennifer, und Karen van Haeringen. „Can a Policy Change Practice? An Evidence-Based Approach to Developing Policy“. *International Journal for Educational Integrity* 7, Nr. 2 (2011).
- McIntosh, Tristan, Alison L. Antes, Emily Schenk, Liz Rolf, und James M. DuBois. „Addressing Serious and Continuing Research Noncompliance and Integrity Violations through Action Plans: Interviews with Institutional Officials“. *Accountability in Research*, 11. März 2023, 1–33. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2187292>.
- Morris, Erica J., und Jude Carroll. „Developing a Sustainable Holistic Institutional Approach: Dealing with Realities “on the Ground” When Implementing an Academic Integrity Policy“. In *Handbook of Academic Integrity*, herausgegeben von Tracey Bretag, 1055–73. Singapore: Springer Science+Business Media Singapore, 2016. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7\\_3-2](https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7_3-2).
- Perković Paloš, Andrijana, Rea Roje, Vicko Tomić, und Ana Marušić. „Creating Research Ethics and Integrity Country Report Cards: Case Study from Europe“. *Accountability in Research*, 17. Januar 2023, 1–35. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2163632>.
- Radder, Hans. „How (Not) to Be Held Accountable in Research: The Case of the Dutch Integrity Code“. *Accountability in Research*, 6. September 2022, 1–15. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2115888>.
- Roje, Rea, Andrea Reyes Elizondo, Wolfgang Kaltenbrunner, Ivan Buljan, und Ana Marušić. „Factors Influencing the Promotion and Implementation of Research Integrity in Research Performing and Research Funding Organizations: A Scoping Review“. *Accountability in Research* 0, Nr. 0 (2022): 1–39. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2073819>.
- Sørensen, Mads P., Tine Ravn, Ana Marušić, Andrea Reyes Elizondo, Panagiotis Kavouras, Joeri K. Tjindink, und Anna-Kathrine Bendtsen. „Strengthening Research Integrity: Which Topic Areas Should Organisations Focus On?“ *Humanities and Social Sciences Communications* 8, Nr. 1 (Dezember 2021): 198. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00874-y>.
- Stouten, Jeroen, Denise M. Rousseau, und David De Cremer. „Successful Organizational Change: Integrating the Management Practice and Scholarly Literatures“. *Academy of Management Annals* 12, Nr. 2 (2018): 752–88. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0095>.
- Young, Ryan L., Graham N. S. Miller, und Cassie L. Barnhardt. „From Policies to Principles: The Effects of Campus Climate on Academic Integrity, a Mixed Methods Study“. *Journal of Academic Ethics* 16, Nr. 1 (März 2018): 1–17. <https://doi.org/10.1007/s10805-017-9297-7>.
- Gute wissenschaftliche Praxis
- Antes, Alison L., Stephen T. Murphy, Ethan P. Waples, Michael D. Mumford, Ryan P. Brown, Shane Connelly, und Lynn D. Devenport. „A Meta-Analysis of Ethics Instruction Effectiveness in the Sciences“. *Ethics & Behavior* 19, Nr. 5 (17. September 2009): 379–402. <https://doi.org/10/cqhrp7>.

- Bretag, Tracey, Hrsg. *Handbook of Academic Integrity*. Singapore: Springer Science+Business Media Singapore, 2016.
- Frisch, Katrin, Felix Hagenström, und Nele Reeg. *Wissenschaftliche Fairness: Wissenschaft zwischen Integrität und Fehlverhalten*. Science Studies. Bielefeld: Transcript, 2022.
- Gommel, Michael, Julia Verse, Helga Nolte, und Gerlinde Sponholz. „Gute wissenschaftliche Praxis: Wissen und Nichtwissen von Nachwuchsforschenden“. *Bioethica Forum* 14, Nr. 1 (2021): 52–65. <https://doi.org/DOI:10.24894/BF.2021.14005>.
- Miller, Katharina, Milena Valeva, und Julia Prieß-Buchheit, Hrsg. *Verlässliche Wissenschaft: Bedingungen, Analysen, Reflexionen*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2022.
- Morris, Erica J. „Academic Integrity Policy and Practice: Introduction“. In *Handbook of Academic Integrity*, herausgegeben von Tracey Bretag, 409–11. Singapore: Springer Science+Business Media Singapore, 2016. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7\\_3-2](https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7_3-2).
- Sage, Rosemary. „Academic Integrity“. In *How World Events Are Changing Education: Politics, Education, Social, Technology*, herausgegeben von Riccarda Matteucci und Irene Glendinning, 123–37. Leiden: Brill, 2022. <https://doi.org/10.1163/9789004506466>.

· Forschungsqualität

- Belcher, Brian M., Katherine E. Rasmussen, Matthew R. Kemshaw, und Deborah A. Zornes. „Defining and Assessing Research Quality in a Transdisciplinary Context“. *Research Evaluation* 25, Nr. 1 (Januar 2016): 1–17. <https://doi.org/10/gfwvxx>.
- Franssen, Thomas. „Enriching Research Quality: A Proposition for Stakeholder Heterogeneity“. *Research Evaluation* 31, Nr. 3 (23. Juli 2022): 311–20. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvac012>.
- Glendinning, Irene. „Aligning Academic Quality and Standards with Academic Integrity“. In *Contract Cheating in Higher Education: Global Perspectives on Theory, Practice, and Policy*, herausgegeben von Sarah Elaine Eaton, Guy J. Curtis, Brenda M. Stoesz, Joseph Clare, Kiata Rundle, und Josh Seeland, 199–218. Cham: Springer International Publishing, 2022. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-12680-2>.
- Langfeldt, Liv, Maria Nedeva, Sverker Sörlin, und Duncan A. Thomas. „Co-Existing Notions of Research Quality: A Framework to Study Context-Specific Understandings of Good Research“. *Minerva* 58, Nr. 1 (März 2020): 115–37. <https://doi.org/10.1007/s11024-019-09385-2>.
- Paradeise, Catherine, und Jean-Claude Thoenig. *In Search of Academic Quality*. London: Palgrave Macmillan UK, 2015. <https://doi.org/10.1057/9781137298294>.
- Pardo-Guerra, Juan Pablo. *The Quantified Scholar: How Research Evaluations Transformed the British Social Sciences*. New York: Columbia University Press, 2022.
- Schneider, Jesper W., Serge P. J. M. Horbach, und Kaare Aagaard. „Stop Blaming External Factors: A Historical-Sociological Argument“. *Social Science Information* 60, Nr. 3 (September 2021): 329–37. <https://doi.org/10.1177/05390184211018123>.

· Open Science



- Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften. „Das Leitbild Open Science der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften“, 2019. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:kobv:b4-opus4-31360>.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. „Open Science als Teil der Wissenschaftskultur. Positionierung der Deutschen Forschungsgemeinschaft“. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2022. <https://zenodo.org/record/7193838>.
- European Commission. Directorate General for Research and Innovation. und EOSC Executive Board. *Digital Skills for FAIR and Open Science: Report from the EOSC Executive Board Skills and Training Working Group*. LU: Publications Office, 2021. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/59065>.
- Fecher, Benedikt, und Sascha Friesike. „Open Science: One Term, Five Schools of Thought“. In *Opening Science: The Evolving Guide on How the Internet Is Changing Research, Collaboration and Scholarly Publishing*, herausgegeben von Sönke Bartling und Sascha Friesike, 17–47. Cham: Springer International Publishing, 2014. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-00026-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-00026-8_2).
- Gomes, Dylan G. E., Patrice Pottier, Robert Crystal-Ornelas, Emma J. Hudgins, Vivienne Foroughirad, Luna L. Sánchez-Reyes, Rachel Turba, u. a. „Why Don't We Share Data and Code? Perceived Barriers and Benefits to Public Archiving Practices“. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences* 289, Nr. 1987 (30. November 2022): 20221113. <https://doi.org/10.1098/rspb.2022.1113>.
- Hosseini, Mohammad, Enric Senabre Hidalgo, Serge P.J.M. Horbach, Stephan Güttinger, und Bart Penders. „Messing with Merton: The Intersection between Open Science Practices and Mertonian Values“. *Accountability in Research*, 6. November 2022, 1–28. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2141625>.
- Kowalczyk, Olivia S., Alexandra Lautarescu, Elisabet Blok, Lorenza Dall'Aglio, und Samuel J. Westwood. „What Senior Academics Can Do to Support Reproducible and Open Research: A Short, Three-Step Guide“. *BMC Research Notes* 15, Nr. 1 (Dezember 2022): 116. <https://doi.org/10.1186/s13104-022-05999-0>.
- Kreutzer, Till, und Henning Lahmann. *Rechtsfragen bei Open Science. Ein Leitfaden*. Hamburg: Hamburg University Press, 2021. <https://doi.org/10.15460/HUP.211>.
- Leibniz Information Centre for Economics, und Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. „FAIR Principles“. [www.go-fair.org](http://www.go-fair.org), 2023. <https://www.go-fair.org/fair-principles/>.
- Lüdtke, Denise, Fabian Schaffer, und Jens Ambrasat. „Open Science. Forschungspraktiken im Berliner Forschungsraum“, 2023. <http://dx.doi.org/10.18452/26224>.
- Meskus, Mianna, Luca Marelli, und Giuseppe D'Agostino. „Research Misconduct in the Age of Open Science: The Case of STAP Stem Cells“. *Science as Culture* 27, Nr. 1 (2. Januar 2018): 1–23. <https://doi.org/10.1080/09505431.2017.1316975>.
- Toelch, Ulf, und Dirk Ostwald. „Digital Open Science—Teaching Digital Tools for Reproducible and Transparent Research“. *PLOS Biology* 16, Nr. 7 (26. Juli 2018): e2006022. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2006022>.
- UNESCO. „UNESCO Recommendation on Open Science“, 2021. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379949.locale=en>.

· Forschungsdatenmanagement

- Borst, Timo. „Lösungsansätze zu einer technischen Infrastruktur für Forschungsdatenmanagement“. *Bausteine Forschungsdatenmanagement*, Nr. 1 (23. Oktober 2018): 50–56. <https://doi.org/10.17192/bfdm.2018.1.7939>.
- Frisch, Katrin. „Fortschritt wider die Fairness? Ethische Betrachtungen zum Umgang mit Forschungsdaten“. [www.laborjournal.de](http://www.laborjournal.de), 2023. [https://www.laborjournal.de/rubric/essays/essays2023/e23\\_05.php](https://www.laborjournal.de/rubric/essays/essays2023/e23_05.php).
- Kienbaum, Janna, Patryk Fischer, und Sven Paßmann. „Forschungsdatenmanagement bei personenbezogenen Daten - eine Handreichung“, 24. Januar 2023. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7428524>.
- Kienbaum, Janna, Boris Jacob, und Janine Straka. „Fachspezifisches Forschungsdatenmanagement im Fachbereich kommunizieren. Ein Konzept“, 22. Mai 2023. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7886417>.
- Puebla, Iratxe, Lowenberg, Daniella, und FORCE11 Research Data Publishing Ethics WG. „Joint FORCE11 & COPE Research Data Publishing Ethics Working Group Recommendations“. Zenodo, 6. September 2021. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.5391293>.
- Schmiederer, Simon, und Monika Kuberek. „Forschungsdaten-Policies für Forschungsprojekte: Ein strukturierter Leitfaden“. Technische Universität Berlin, Oktober 2022. <https://doi.org/10.14279/DEPOSITONCE-16196>.
- . „Forschungsdaten-Policy für Forschungsprojekte im Spannungsfeld zwischen Kooperationsvertrag und Datenmanagementplan“, 26. September 2022. <https://doi.org/10.17192/BFDM.2022.2.8446>.
- Yeo-Teh, Nicole Shu Ling, und Bor Luen Tang. „Research Data Mismanagement – From Questionable Research Practice to Research Misconduct“. *Accountability in Research*, 14. Januar 2023, 1–8. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2157268>.
- Betreuung
- Byrne, Joanne, Thomas Jørgensen, und Tia Loukkola. *Quality Assurance in Doctoral Education: Results of the ARDE Project*. Brussels: European University Association, 2013.
- Carmesin, Berit, Uta Hoffmann, Gunda Huskobla, Sebastian Huster, Jo-Anna Küster, Jörg Neumann, und Sigrun Wegener-Feldbrügge, Hrsg. „Betreuung Promovierender: Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende“. *UniWiND-Publikationsreihe*, UniWiND-Publikationsreihe, 4 (März 2017). [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2017-UniWiND\\_Bd4\\_2\\_Auflage.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd4_2_Auflage.pdf).
- Halse, Christine, und Peter Bansel. „The Learning Alliance: Ethics in Doctoral Supervision“. *Oxford Review of Education* 38, Nr. 4 (August 2012): 377–92. <https://doi.org/10.1080/03054985.2012.706219>.
- Haven, Tamarinde, Lex Bouter, Louise Mennen, und Joeri Tijdink. „Superb Supervision: A Pilot Study on Training Supervisors to Convey Responsible Research Practices onto Their PhD Candidates“. *Accountability in Research*, 10. Mai 2022, 1–18. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2071153>.
- Jaksztat, Steffen, Nora Preßler, und Kolja Briedis. „Promotionen im Fokus: Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich“. HIS: Forum Hochschule. Hannover: HIS Hochschul-Informationen-System GmbH, Dezember 2012. <https://www.wissenschaftsmanagement->

[online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated\\_wimoarticle/fh-201215\\_promotionenimfokus.pdf](https://online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/fh-201215_promotionenimfokus.pdf).

Pizzolato, Daniel, Krishma Labib, Niko Skoulikaris, Natalie Evans, Rea Roje, Panagiotis Kavouras, Noémie Aubert Bonn, Kris Dierickx, und Joeri Tjindik. „How Can Research Institutions Support Responsible Supervision and Leadership?“ *Accountability in Research*, 24. August 2022, 1–23. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2112033>.

Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz. „Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren: Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen“. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz, 23. April 2012. [https://www.hrk.de/fileadmin/migrated/content/uploads/Empfehlung\\_Qualitaetssicherung\\_Promotion\\_23042012.pdf](https://www.hrk.de/fileadmin/migrated/content/uploads/Empfehlung_Qualitaetssicherung_Promotion_23042012.pdf).

· Forschungsintegrität unterrichten

Abdi, Shila, Daniel Pizzolato, Benoit Nemery, und Kris Dierickx. „Educating PhD Students in Research Integrity in Europe“. *Science and Engineering Ethics* 27, Nr. 1 (Februar 2021): 5. <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00290-0>.

Bjelobaba, Sonja. „Academic Integrity Skill Development amongst the Faculty at a Swedish University“. In *Towards Consistency and Transparency in Academic Integrity*, herausgegeben von Salim Razi, Irene Glendinning, und Tomáš Foltýnek, 131–46. Berlin: Peter Lang Publishing Group, 2018.

Bjelobaba, Sonja, Tomáš Foltýnek, Irene Glendinning, Veronika Krásničan, und Dita Henek Dlabolová, Hrsg. *Academic Integrity: Broadening Practices, Technologies, and the Role of Students: Proceedings from the European Conference on Academic Integrity and Plagiarism 2021*. Bd. 4. Ethics and Integrity in Educational Contexts. Cham: Springer International Publishing, 2022. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-16976-2>.

Hughes, Julia Christensen, und Tricia Bertram Gallant. „Infusing Ethics and Ethical Decision Making into the Curriculum“. In *Handbook of Academic Integrity*, herausgegeben von Tracey Bretag, 1055–73. Singapore: Springer Science+Business Media Singapore, 2016. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7\\_3-2](https://doi.org/10.1007/978-981-287-079-7_3-2).

Labib, Krishma, Natalie Evans, Rea Roje, Panagiotis Kavouras, Andrea Reyes Elizondo, Wolfgang Kaltenbrunner, Ivan Buljan, u. a. „Education and Training Policies for Research Integrity: Insights from a Focus Group Study“. *Science and Public Policy* 49, Nr. 2 (16. April 2022): 246–66. <https://doi.org/10.1093/scipol/scab077>.

Löfström, Erika, Tiffany Trotman, Mary Furnari, und Kerry Shephard. „Who Teaches Academic Integrity to Our Students and How Do They Do It“. *Higher Education* 69 (2015): 435–48.

Ombudsman für die Wissenschaft. „Lehrmaterialien zur GWP“. [ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de](https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de), 2023. <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/2895/lehrrmaterialien-zur-gwp/>.

Path2Integrity. „Path2Integrity: Teaching and Learning Research Integrity“. [www.path2integrity.eu](http://www.path2integrity.eu), 2023. <https://www.path2integrity.eu>.

Shephard, Kerry, Tiffany Trotman, Mary Furnari, und Erika Löfström. „Teaching Research Integrity in Higher Education: Policy and Strategy“. *Journal of Higher*

- Education Policy and Management* 37, Nr. 6 (2. November 2015): 615–32. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1102823>.
- Sponholz, Gerlinde. „Curriculum für Lehrveranstaltungen zur guten wissenschaftlichen Praxis - Erweiterte und überarbeitete Fassung“, 2019. <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/wp-content/uploads/2019/11/2019-Curriculum-für-Lehrveranstaltungen-zur-GWP.pdf>.
- Todd, E. Michelle, Brett S. Torrence, Logan L. Watts, Tyler J. Mulhearn, Shane Connelly, und Michael D. Mumford. „Effective Practices in the Delivery of Research Ethics Education: A Qualitative Review of Instructional Methods“. *Accountability in Research* 24, Nr. 5 (4. Juli 2017): 297–321. <https://doi.org/10/gh7hp7>.
- Torrence, Brett S., Logan L. Watts, Tyler J. Mulhearn, Megan R. Turner, E. Michelle Todd, Michael D. Mumford, und Shane Connelly. „Curricular Approaches in Research Ethics Education: Reflecting on More and Less Effective Practices in Instructional Content“. *Accountability in Research* 24, Nr. 5 (4. Juli 2017): 269–96. <https://doi.org/10/gikwhd>.
- Zhang, Yuehong (Helen), Hanfeng Lin, Xinxin Zhang, und Qing Ye. „The next Steps in Academic Integrity — Education, Awareness, Norms, Duty and Law“. *Forensic Sciences Research*, 8. September 2021, 1–6. <https://doi.org/10.1080/20961790.2021.1970887>.
- iii Verstöße gegen Standards guter wissenschaftlicher Praxis

- Fragwürdige Forschungspraktiken („Questionable Research Practices“)
- Bouter, Lex. „Research Misconduct and Questionable Research Practices Form a Continuum“. *Accountability in Research*, 3. März 2023, 1–5. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2185141>.
- Bouter, Lex M., Joeri Tjink, Nils Axelsen, Brian C. Martinson, und Gerben Ter Riet. „Ranking Major and Minor Research Misbehaviors: Results from a Survey among Participants of Four World Conferences on Research Integrity“. *Research Integrity and Peer Review* 1, Nr. 1 (Dezember 2016): 17. <https://doi.org/10.1186/s41073-016-0024-5>.
- Bruton, S. V., M. Brown, D. F. Sacco, und R. Didlake. „Testing an Active Intervention to Deter Researchers’ Use of Questionable Research Practices“. *Research Integrity and Peer Review* 4, Nr. 1 (Dezember 2019): 24. <https://doi.org/10.1186/s41073-019-0085-3>.
- Hagenström, Felix. „Welche Regeln gelten beim Text-Recycling? Gute wissenschaftliche Praxis und die Wiederverwertung eigener Texte“. *Forschung & Lehre*, Nr. 3 (2023): 190–91.
- Haven, Tamarinde L., Joeri K. Tjink, H. Roeline Pasman, Guy Widdershoven, Gerben Ter Riet, und Lex M. Bouter. „Researchers’ Perceptions of Research Misbehaviours: A Mixed Methods Study among Academic Researchers in Amsterdam“. *Research Integrity and Peer Review* 4, Nr. 1 (Dezember 2019): 25. <https://doi.org/10.1186/s41073-019-0081-7>.
- Horbach, Serge, Kaare Aagaard, und Jesper W. Schneider. „Meta-Research: How Problematic Citing Practices Distort Science“. Preprint. MetaArXiv, 22. Februar 2021. <https://doi.org/10.31222/osf.io/aqyhg>.
- Pickett, Justin T., und Sean Patrick Roche. „Questionable, Objectionable or Criminal? Public Opinion on Data Fraud and Selective Reporting in Science“. *Science and Engineering Ethics* 24, Nr. 1 (Februar 2018): 151–71. <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9886-2>.

- Seeber, Marco, Mattia Cattaneo, Michele Meoli, und Paolo Malighetti. „Self-Citations as Strategic Response to the Use of Metrics for Career Decisions“. *Research Policy* 48, Nr. 2 (März 2019): 478–91. <https://doi.org/10/gf6tms>.
- Sørensen, Mads P., Tine Ravn, und Jesper W. Schneider. „Questionable Research Practices in the Humanities – Results from the Print Project“. Gehalten auf der 6th World Conference on Research Integrity, Hong Kong, 4. Juni 2019. <https://www.researchintegrity.org/downloads/former-conferences/6th-wcri-in-hong-kong-2019/papers-and-presentations-4/438-wcri2019-mads-p-sorensen-questionable-research-practices-in-the-humanities/file>.
- Troy, Jesse D., Frank Rockhold, und Gregory P. Samsa. „Institutional Approaches to Preventing Questionable Research Practices“. *Accountability in Research* 30, Nr. 4 (19. Mai 2023): 252–59. <https://doi.org/10.1080/08989621.2021.1986017>.
- Autorschaft und Publikation
- Beisiegel, Ulrike. „Research Integrity and Publication Ethics“. *Atherosclerosis* 212, Nr. 2 (1. Oktober 2010): 383–85. <https://doi.org/10.1016/j.atherosclerosis.2010.01.050>.
- Demir, Selcuk Besir. „Predatory Journals: Who Publishes in Them and Why?“ *Journal of Informetrics* 12, Nr. 4 (November 2018): 1296–1311. <https://doi.org/10/gfkfk9>.
- DeTora, Lisa. „Understanding Ghostwriting and Ghost Authorship As Problems of Research Integrity“. In *Integrity of Scientific Research*, herausgegeben von Joel Faintuch und Salomão Faintuch, 427–35. Cham: Springer International Publishing, 2022. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-99680-2\\_43](https://doi.org/10.1007/978-3-030-99680-2_43).
- Douglas, Hannah M., Kevin C. Elliott, Isis H. Settles, Georgina M. Montgomery, Tangier Davis, Lexi Nadolsky, und Kendra Spence Cheruvelil. „Authorship Climate: A New Tool for Studying Ethical Issues in Authorship“. *Accountability in Research*, 10. November 2022, 1–25. <https://doi.org/10.1080/08989621.2022.2140587>.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. „Stellungnahme des Präsidiums der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Einfluss generativer Modelle für die Text- und Bilderstellung auf die Wissenschaften und das Förderhandeln der DFG“, September 2023. [https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/stellungnahmen\\_papiere/2023/230921\\_stellungnahme\\_praesidium\\_ki\\_ai.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/stellungnahmen_papiere/2023/230921_stellungnahme_praesidium_ki_ai.pdf).
- Faulkes, Zen. „Resolving Authorship Disputes by Mediation and Arbitration“. *Research Integrity and Peer Review* 3, Nr. 1 (Dezember 2018): 12. <https://doi.org/10.1186/s41073-018-0057-z>.
- Gao, Catherine A., Frederick M. Howard, Nikolay S. Markov, Emma C. Dyer, Siddhi Ramesh, Yuan Luo, und Alexander T. Pearson. „Comparing Scientific Abstracts Generated by ChatGPT to Original Abstracts Using an Artificial Intelligence Output Detector, Plagiarism Detector, and Blinded Human Reviewers“. *BioRxiv*, 1. Januar 2022, 2022.12.23.521610. <https://doi.org/10.1101/2022.12.23.521610>.
- Hagenström, Felix, und Nele Reeg. „Ghost Authorship und Ghostwriting“. [wissenschaftliche-integritaet.de](https://wissenschaftliche-integritaet.de), 2023. <https://wissenschaftliche-integritaet.de/kommentare/ghost-authorship-und-ghostwriting/>.
- Hosseini, Mohammad, und Jonathan Lewis. „The Norms of Authorship Credit: Challenging the Definition of Authorship in The European Code of Conduct for

- Research Integrity“. *Accountability in Research* 27, Nr. 2 (17. Februar 2020): 80–98. <https://doi.org/10.1080/08989621.2020.1721288>.
- Smith, Elise, und Zubin Master. „Best Practice to Order Authors in Multi/Interdisciplinary Health Sciences Research Publications“. *Accountability in Research* 24, Nr. 4 (19. Mai 2017): 243–67. <https://doi.org/10.1080/08989621.2017.1287567>.
- „Tools Such as ChatGPT Threaten Transparent Science; Here Are Our Ground Rules for Their Use“. *Nature* 613, Nr. 7945 (24. Januar 2023): 612–612. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-00191-1>.
- Wissenschaftliches Fehlverhalten
- Abdi, Shila, Benoit Nemery, und Kris Dierickx. „What Criteria Are Used in the Investigation of Alleged Cases of Research Misconduct?“ *Accountability in Research* 30, Nr. 2 (17. Februar 2023): 109–31. <https://doi.org/10.1080/08989621.2021.1973894>.
- ENERI Consortium. „Recommendations for the Investigation of Research Misconduct“. Handbook. Brüssel: ENRIO, 2019. <http://www.enrio.eu/wp-content/uploads/2019/03/INV-Handbook-ENRIO-web-final.pdf>.
- Glendinning, Irene. „Plagiarism Policies in Germany“. IPPHEAE, 2013. <http://plagiarism.cz/ippheae/files/D2-3-06%20DE%20RT%20IPPHEAE%20CU%20Survey%20GermanyNarrative.pdf>.
- Hesselmann, Felicitas. Die Bestrafung wissenschaftlichen Fehlverhaltens: Zwischen Selbstreinigung und autoritativer Sanktion. Science studies (Bielefeld, Germany). Bielefeld: Transcript, 2020.
- Horbach, Serge P J M, Eric Breit, und Svenn-Erik Mamelund. „Organisational Responses to Alleged Scientific Misconduct: Sensemaking, Sensegiving, and Sensehiding“. *Science and Public Policy* 46, Nr. 3 (1. Juni 2019): 415–29. <https://doi.org/10.1093/scipol/scy068>.
- Kalichman, Michael. „Survey Study of Research Integrity Officers’ Perceptions of Research Practices Associated with Instances of Research Misconduct“. *Research Integrity and Peer Review* 5, Nr. 1 (Dezember 2020): 17. <https://doi.org/10.1186/s41073-020-00103-1>.
- Lindahl, Johanna F, und Delia Grace. „Students’ and Supervisors’ Knowledge and Attitudes Regarding Plagiarism and Referencing“. *Research Integrity and Peer Review* 3, Nr. 1 (Dezember 2018): 10. <https://doi.org/10.1186/s41073-018-0054-2>.
- Nurunnabi, Mohammad, und Monirul Alam Hossain. „Data Falsification and Question on Academic Integrity“. *Accountability in Research* 26, Nr. 2 (17. Februar 2019): 108–22. <https://doi.org/10.1080/08989621.2018.1564664>.
- Resnik, David B., Lisa M. Rasmussen, und Grace E. Kissling. „An International Study of Research Misconduct Policies“. *Accountability in Research* 22, Nr. 5 (3. September 2015): 249–66. <https://doi.org/10.1080/08989621.2014.958218>.
- Robert, Jason Scott. „Misconduct in Research Administration: What Is It? How Widespread Is It? And What Should We Do about It?“ *Accountability in Research*, 6. Januar 2022, 1–20. <https://doi.org/10.1080/08989621.2021.2020110>.
- Satalkar, Priya, und David Shaw. „Is Failure to Raise Concerns about Misconduct a Breach of Integrity? Researchers’ Reflections on Reporting Misconduct“. *Accountability in Research* 25, Nr. 6 (18. August 2018): 311–39. <https://doi.org/10.1080/08989621.2018.1493577>.

Sutherland-Smith, Wendy. *Plagiarism, the Internet, and Student Learning: Improving Academic Integrity*. New York: Routledge, 2008.

#### iv Hilfreiche Kompetenzen

##### · Beratung

Campbell, Susan M., Calley Stevens Taylor, und Michael T. Dial, Hrsg. *Academic Advising Administration: Essential Knowledge and Skills for the 21st Century*. Second edition. New York, NY: Routledge, 2024.

Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V. „Fortbildungsdatenbank Studienberatung“. gibet.org, 2023. <https://gibet.org/fortbildungszertifikat/fortbildungsanbieter/>

Grites, Thomas J., Virginia N. Gordon, und Wesley R. Habley, Hrsg. *Academic Advising: A Comprehensive Handbook*. San Francisco: Jossey-Bass, 2013.

Grüneberg, Tillmann, Ingo Blaich, Juliane Egerer, Barbara Knickrehm, Maria Liebchen, Lukas Lutz, Ulrike Nachtigäller, und Rainer Thiel, Hrsg. *Handbuch Studienberatung: Berufliche Orientierung und Beratung für akademische Bildungswege, Band 1*. 1. Aufl. Stuttgart: UTB GmbH, 2021. <https://doi.org/10.36198/9783838557243>.

##### · Konfliktmanagement

Algert, Nance T., Carla Liau-Hing Yep, Kenita S. Rogers, und Christine A. Stanley. *Conflict Management and Dialogue in Higher Education*. Charlotte: Information Age Publishing, 2021.

Glasl, Friedrich. *Konfliktmanagement: Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen*. Organisationsentwicklung in der Praxis 2. Bern ; Stuttgart: Haupt, 1980.

———. „The Process of Conflict Escalation and Roles of Third Parties“. *Conflict Management and Industrial Relations*, 1982, 119–40.

Katz, Neil, Katherine Sosa, und Linda Kovack. „Ombuds and Conflict Resolution Specialists: Navigating Workplace Challenges in Higher Education“. *Journal of the International Ombudsman Association* XIV (2018): 1–41.

Rowe, Mary. „Negotiations Theory and Ombuds Practice“. *Negotiation Journal* 31, Nr. 4 (2015): 419–23. <https://doi.org/10.1111/nej.12119>.

Wilkin, LaVena, und Yashwant Pathak, Hrsg. *De Gruyter Handbook of Organizational Conflict Management*. *De Gruyter Handbook of Organizational Conflict Management*. De Gruyter Handbooks in Business, Economics and Finance. Berlin ; De Gruyter, 2022.

## Appendix II: Hintergrundinformationen zum Datenschutz in der Ombudsarbeit

Die Informationen in diesem Appendix dienen dazu, Ihnen einen Überblick über die wichtigsten allgemeinen Begrifflichkeiten und Grundprinzipien des Datenschutzes zu geben. Der Abschnitt kann Ihnen gewissermaßen als datenschutzrechtliches Glossar dienen und ergänzt die praktischen Empfehlungen in [Abschnitt 4.3](#) für den Fall, dass Sie hierzu offene Fragen haben oder Ihr Verständnis des Themas vertiefen möchten.<sup>54</sup>

i Anwendungsbereich und zentrale Begrifflichkeiten des Datenschutzes

Der Datenschutz ist eine Ausprägung des Schutzes der Privatsphäre und beschreibt den Schutz natürlicher Personen insbesondere vor missbräuchlicher Verwendung ihrer personenbezogenen Daten. Die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), das zentrale Instrument des Datenschutzrechtes, ist eine Verordnung, mit der die Datenschutzstandards für alle Personen in der EU vereinheitlicht und gestärkt werden. Die DSGVO gilt seit dem 25. Mai 2018 unmittelbar für Verantwortliche und Auftragsverarbeiter mit Sitz innerhalb der EU.

**„Personenbezogene Daten“** sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person („Betroffene“) beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die mittels Zuordnung zu einer Kennung (z. B. Name, Kennnummer, Standortdaten usw.) identifiziert werden kann. So sind beispielsweise der Name oder eine Identifikationsnummer personenbezogene Daten, wenn sie zu einer betroffenen Person führen können (vgl. Art. 4 Abs. 1 DSGVO). Dabei fallen anonymisierte Daten nicht unter den Begriff der personenbezogenen Daten.

Die **„Verarbeitung“** ist ein mit oder ohne automatisierte Verfahren ausgeführter Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten, z. B. die Erhebung, Erfassung, Organisation, das Ordnen oder die Speicherung personenbezogener Daten (vgl. Art. 4 Abs. 2 DSGVO).

**„Verantwortliche\*r“** ist die natürliche oder juristische Person, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Im Falle der Ombudsarbeit an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ist dies die

---

<sup>54</sup> Wir bedanken uns bei den behördlichen Datenschutzbeauftragten der Freien Universität Berlin, Dr. Karsten Kinast LL. M. und Manuel Leidinger für ihre Hilfe bei der Zusammenstellung.



Einrichtung, wobei die Ombudsperson als Ansprechpartner\*in fungiert (vgl. Art. 4 Abs. 7 DSGVO).

Im Rahmen Ihrer Ombudstätigkeit findet der Datenschutz also auf Sie bzw. Ihre Institution Anwendung, sobald Sie personenbezogene Daten der Betroffenen verarbeiten, zum Beispiel in E-Mail-Korrespondenzen, Briefen oder Telefonaten.

## ii Grundprinzipien des Datenschutzes

### · Rechtmäßigkeit

Der wohl wichtigste Grundsatz des Datenschutzes ist der Grundsatz der Rechtmäßigkeit, Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO. Als sogenanntes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt gilt die Verarbeitung personenbezogener Daten so lange verboten, bis eine **Rechtsgrundlage** vorliegt, welche die Verarbeitung legitimiert. Diese Rechtsgrundlagen finden sich insbesondere in Art. 6 Abs. 3 der DSGVO.

Nennenswert ist hier insbesondere die Rechtsgrundlage der **Einwilligung** gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO, aber auch andere Rechtsgrundlagen können zur Legitimierung der Datenverarbeitung in Betracht kommen. Zu denken wäre etwa an die Rechtsgrundlage der Verarbeitung zur **Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung** oder die Verarbeitung auf der Grundlage **spezifischer Interessen** (z. B. zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder öffentlichen Interessen).

Im **Wissenschafts- und Forschungsdatenschutz** gibt es zusätzlich besondere Rechtsgrundlagen, nämlich die Erfüllung einer Aufgabe zu wissenschaftlichen Forschungszwecken und Abwägung zwischen Wissenschaftsfreiheit und informationelle Selbstbestimmung (§ 17 Abs. 1 BlnDSG) sowie die Datenverarbeitung zur Erfüllung von Aufgaben der Hochschule, darunter Organisation oder Evaluation von Forschung und Studium (§ 6 BerlHG).<sup>55</sup>

Stützt man sich im Forschungsdatenschutz auf die Verfolgung wissenschaftlicher Forschungszwecke und das Überwiegen der Wissenschaftsfreiheit gegenüber dem Grundrecht auf informationelle

---

<sup>55</sup> Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011.

Selbstbestimmung, müssen aber in der Regel noch weitere Voraussetzungen erfüllt sein, wie z. B. die **Anonymisierung**<sup>56</sup> oder die **Pseudonymisierung**.<sup>57</sup>

Die rechtliche Basis, auf welche sich die Verarbeitung der personenbezogenen Daten stützt, hat immer vor dem Beginn der Verarbeitung vorzuliegen, da ansonsten ein Verstoß gegen das Rechtmäßigkeitsprinzip bei der Erhebung der Daten vorliegt.

- Zweckbindung

Als weiterer wichtiger Grundsatz der DSGVO ist die Zweckbindung gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO zu beleuchten: danach müssen personenbezogene Daten „für festgelegte, eindeutige und legitime **Zwecke** erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise verarbeitet werden.“ In erster Linie muss also der Zweck spezifiziert werden, damit die „Fahrtrichtung der Datenverarbeitung“ bestimmt wird.

Der Verarbeitungszweck der Daten von Personen, die Sie kontaktieren, ist grundsätzlich Ihre **Arbeit als Ombudsperson**. Diese umfasst im Allgemeinen alle Sachverhalte, die Sie benötigen, um das Anliegen zu verstehen, nachzuverfolgen und ggf. eine Vorprüfung der Vorwürfe vorzunehmen.

Sollte der Verarbeitungszweck **nachträglich geändert** werden, ist es wichtig, dass der neue Zweck mit dem alten Zweck vereinbar ist. Bei einer Zweckänderung zu anderen als wissenschaftlichen Zwecken ist es wichtig, dass die Vereinbarkeit der Verarbeitung zu einem anderen Zweck als dem ursprünglichen festgestellt wird. Die verschiedenen Zwecke sollten daher von vornherein festgehalten werden, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

- Transparenz

Der datenschutzrechtliche Grundsatz der Transparenz (Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO) bedeutet, dass die betroffenen Personen umfassend über den Datenverarbeitungsvorgang und die daraus resultierenden Rechte und Pflichten aufgeklärt werden müssen. Diese Datenschutzinformation müssen den Betroffenen bei Erhebung ihrer personenbezogenen Daten zugespielt werden.

---

<sup>56</sup> Sobald dies nach dem Forschungszweck möglich ist, es sei denn, berechnete Interessen der betroffenen Personen stehen entgegen.

<sup>57</sup> Bei der Pseudonymisierung werden personenbezogene Daten (meist Namen) durch Codes oder Identifikationsnummern ersetzt. Der Personenbezug bleibt erhalten, weil die Pseudonyme in einer Liste den Klarnamen zugeordnet werden. D. h. bis zur Anonymisierung sollte eine gesonderte Speicherung von Merkmalen, mithilfe derer natürliche Personen identifiziert werden können, durchgeführt werden.

Hauptinhalte dieser **Datenschutzinformationen** sind dabei der Zweck der Datenverarbeitung, ihre Rechtsgrundlage, die Rechte, welche den einzelnen Personen, deren Daten verarbeitet werden, zustehen, sowie Löschfristen und Kontaktinformationen.

· Datenschutzinformation vor dem Erstkontakt

Bereits bei der ersten Kontaktaufnahme einer ratsuchenden Person verarbeiten Sie personenbezogene Daten. Damit sie von Beginn an umfassend informiert sind, sollte eine entsprechende **Datenschutzinformation auf der Webseite** erfolgen (vgl. Art. 13 DSGVO), in der die folgenden Punkte angesprochen werden:

- die Namen und die Kontaktdaten der für die Verarbeitung Verantwortlichen sowie ggf. der Vertretung, d. h. Ihre Einrichtung sowie Sie selbst und ggf. Ihre Vertretung;
  - ggf. die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten Ihrer Einrichtung;
  - die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung;
  - ggf. die Empfänger\*innen oder Kategorien von Empfänger\*innen der personenbezogenen Daten;
  - die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
  - der Hinweis auf das Recht auf Auskunft seitens des Verantwortlichen über die betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung oder Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung oder eines Widerspruchsrechts gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit;
  - das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde, im Falle von Einrichtungen in Berlin die [Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit](#);
  - ein Link zur allgemeinen Datenschutzerklärung auf der Webseite Ihrer Einrichtung.
- Datenminimierung und Speicherbegrenzung

Alle personenbezogenen Daten, welche von einem Verantwortlichen verarbeitet werden, unterliegen dem Grundsatz der Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO) bzw. dem Grundsatz der Speicherbegrenzung (Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO).

Der Grundsatz der **Datenminimierung** bedeutet, dass nur diejenigen Daten verarbeitet werden können, welche zur Zweckerreichung erforderlich sind. Weiterhin sollten die personenbezogenen Daten auch nur denjenigen Personen offengelegt werden, welche mit der Datenverarbeitung betraut sind und mit der Verarbeitung der personenbezogenen Daten in Kontakt kommen sollen.

Gemäß des Grundsatzes der **Speicherbegrenzung** müssen personenbezogene Daten in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist. Gemäß Art. 17 Abs. 1 DSGVO sind Daten zu löschen, wenn die der Verarbeitung zugrunde liegenden Zwecke entfallen, es sei denn, gesetzliche Regelungen stehen einer etwaigen Löschung entgegen. Die Bestimmung der letztendlich geltenden Löschfrist sollte einer Einzelfallprüfung unterzogen werden. Was dies für Ihre Akten und Mails zu den Ombudsverfahren heißt, erfahren Sie weiter oben in [Abschnitt 4.3.2.](#)

#### · Betroffenenrechte

Die DSGVO definiert in den Artikeln 12 bis 22 eine Reihe von Betroffenenrechten, welche gegenüber den Verantwortlichen geltend gemacht werden können, nämlich das Recht auf eine transparente Verarbeitung, auf Auskunft (Art. 15 DSGVO), auf Berichtigung (Art. 16 DSGVO), auf Löschung (Art. 17 DSGVO), auf die Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DSGVO) sowie das Recht auf Widerspruch gegen die Datenverarbeitung (Art. 21 DSGVO) und auf jederzeitigen Widerruf einer Einwilligung (Art. 7 Absatz 3 DSGVO). Über diese Rechte wurden Ihre Kontaktpersonen idealerweise bereits in dem Disclaimer auf der Webseite Ihrer Einrichtung aufmerksam gemacht (siehe [Abschnitt 4.3.1](#) weiter oben).

Zur Geltendmachung eines Betroffenenrechts stellt der Verantwortliche der betroffenen Personen auf **Antrag** gemäß Artikel 15 bis 22 DSGVO Informationen über die ergriffenen Maßnahmen zur Verfügung (Art. 12 Absatz 3 DSGVO). Der Antrag sollte unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Antragseingang bearbeitet werden. Falls erforderlich (z. B. aufgrund der Komplexität der Anfrage oder einer hohen Antragszahl) besteht die Möglichkeit einer Fristverlängerung um 2 weitere Monate. In diesem Fall sollte eine begründete Mitteilung an die betroffenen Personen innerhalb eines Monats nach Antragseingang über die Fristverlängerung erfolgen.

Im **Wissenschaftsdatenschutz** gelten ebenfalls Besonderheiten im Rahmen der Geltendmachung der Betroffenenrechte: Nach § 17 Abs. 4 BlnDSG können das Auskunftsrecht, das Recht auf Berichtigung, das Recht auf

Einschränkung der Verarbeitung sowie das Recht auf Widerspruch beschränkt werden, wenn diese Rechte die Forschungszwecke unmöglich machen oder ernsthaft beeinträchtigen und die Beschränkung für die Erfüllung der Forschungszwecke notwendig ist. Das Auskunftsrecht besteht darüber hinaus nicht, wenn die Daten für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung erforderlich sind und die Auskunftserteilung einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde. Ob diese Ausnahmen allerdings für Sie gelten, sollten Sie vorab ggf. mit Ihrer Geschäftsstelle oder Ihren Datenschutzbeauftragten klären.